

**ANALISA FUNGSI MANAJEMEN PERGURUAN PENCAK SILAT
BELADIRI TANGAN KOSONG MERPATI PUTIH
CABANG KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Olahraga



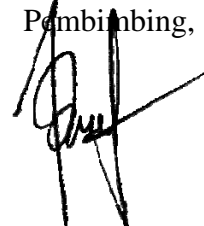
Oleh:
Prihartanto Wahyukesumo
09603141018

**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Analisa Fungsi Manajemen Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta” yang disusun oleh Prihartanto Wahyukesumo, NIM : 09603141018 ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah siap untuk diujikan.

Yogyakarta, 9 Oktober 2014
Pembimbing,



Ahmad Nasrulloh, M. Or.
NIP 19830626 200812 1 002

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Analisa Fungsi Manajemen Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta” yang disusun oleh Prihartanto Wahyukesumo, NIM 09603141018 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Oktober 2014 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Ahmad Nasrulloh, M. Or.	Ketua Penguji		24/10/14
Sigit Nugroho, M. Or.	Sekretaris Penguji		24/10/14
Sumarjo, M. Kes.	Penguji I (Utama)		23/10/14
Yudik Prasetyo, M. Kes.	Penguji II (Pendamping)		23/10/14

Yogyakarta, Oktober 2014

Fakultas Ilmu Keolahragaan

Dekan,



Drs. Rumpis Agus Sudarko, M. S.

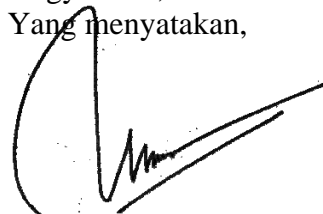
NIP. 19600824 198601 1 001

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan.

Yogyakarta, Oktober 2014
Yang menyatakan,



Prihartanto Wahyukesumo
NIM. 09603141018

PERSEMBAHAN

Karya yang sederhana ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Ibu Supriyati, Ibu yang selalu memberikan kasih sayang dan do'a
- ❖ Bapak Barkah Kristanto, Bapak yang bijaksana dan selalu memberikan dukungan
- ❖ Adik Ratih Krisjatiningtyas, Adik yang selalu memberikan motivasi
- ❖ Ramadhina Aprilia Dewi, Kekasih hati yang menjadi penyemangat
- ❖ Mas Made Wahyu Dhyana Putra dan Mas Arief Mujiono, Pelatih yang telah mendidik dan melatih
- ❖ Keluarga Besar IKOR 2009
- ❖ Teman-teman Merpati Putih Kota Yogyakarta
- ❖ Keluarga Besar PPS Betako Merpati Putih cabang Yogyakarta

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah SWT. beserta orang-orang yang sabar”

(Al Baqarah: 153)

“Sumbangsihku tak Berharga, Namun Keikhlasanku Nyata”

(Semboyan PPS Betako Merpati Putih)

“Belajar, Berusaha dan Berdo’a”

(Prihartanto Wahyukesumo)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini berjudul “Analisa Fungsi Manajemen Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta”. Disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Olahraga pada Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan fasilitas untuk kelancaran penelitian ini.
2. Bapak Drs. Rumpis Agus Sudarko, M. S., Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk dapat kuliah di Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Yudik Prasetyo, M. Kes., Ketua Jurusan Pendidikan Kesehatan dan Rekreasi Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahrgaan Universitas Negeri Yogyakarta, atas segala kemudahan yang diberikan kepada penulis.

4. Bapak Ahmad Nasrulloh, M. Or., selaku Pembimbing yang telah senantiasa sabar dan memberikan waktu, nasihat serta meluangkan waktu.
5. Bapak Margono, M. Pd., selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan semangat belajar dan memberikan pengarahan selama kuliah.
6. Segenap Dosen Program Studi Ilmu Keolahrgaan atas ilmu pengetahuan dan keterampilan ynag telah diberikan.
7. Teman-teman Prodi IKOR FIK UNY angkatan 2009, atas kerja samanya dan bantuan yang telah diberikan.
8. Ibu Supriyati, Bapak Barkah Kristanto, Adik Ratih Krisjatinings, yang telah memberikan dukungan, semangat dan kasih sayang yang tak pernah putus kepada penulis.
9. Ramadhina Aprilia Dewi, kekasih hati yang telah memberikan semangat dan motivasi.
10. Danang Aditya Pranata, senior yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi.
11. Mas Made Wahyu Dhyana Putra dan Mas Arief Mujiono, pelatih yang membimbing.
12. Mas Bagus Ndaru Perwira Yudha, Ketua Cabang PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta, yang telh memberikan kemudahan dalam penelitian.
13. Saudara seperguruan PPS Betako Merpati Putih, yang telah memberikan dukungan dan pelajaran yang sangat berharga.

14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah berkenan memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih sangat sederhana dan jauh dari kesempurnaan. Penulis membuka pintu saran dan kritikan yang membangun, serta memohon maaf atas segala kekurangannya.

Akhirnya penulis berharap, semoga tulisan yang sangat sederhana ini dapat berguna bagi Jurusan Pendidikan Kesehatan dan Rekreasi, Program Studi Ilmu Keolahragaan, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, Oktober 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	8
1. Pengertian Manajemen.....	8
2. Tujuan Manajemen.....	10
3. Sarana Manajemen.....	11
4. Fungsi Manajemen.....	13
a. Perencanaan (<i>Planning</i>).....	14
b. Koordinasi (<i>Coordinating</i>).....	23
c. Pengarahan (<i>Directing</i>).....	27
d. Pengambilan Keputusan (<i>Decision Making</i>)	29
e. Kepemimpinan (<i>Leadership</i>).....	32
f. Pengendalian (<i>Controlling</i>).....	34
g. Pengorganisasian (<i>Organizing</i>).....	35
5. Peran Manajemen	52
B. Profil PPS Betako Merpati Putih.....	54
C. Penelitian yang Relevan.....	63
D. Kerangka Berpikir.....	64

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	66
B. Subyek Penelitian.....	67
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	67
D. Instrumen Penelitian.....	67
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	68
F. Teknik dan Pengumpulan Data	69
G. Keabsahan Data.....	72
H. Teknik Analisis.....	74
 BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data.....	75
B. Pembahasan.....	76
C. Kelebihan dan Kekurangan.....	88
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	90
B. Implikasi.....	93
C. Saran.....	94
 DAFTAR PUSTAKA.....	96
DAFTAR LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pendapat dari para Tokoh mengenai Fungsi Manajemen	13
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Diagram Pengambilan Keputusan	31
Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Linier	42
Gambar 3. Bagan Struktur Organisasi Lini dan Staff	43
Gambar 4. Bagan Struktur Organisasi Fungsional	44
Gambar 5. Bagan Struktur Proyek.....	46
Gambar 6. Bagan Struktur Matriks.....	47
Gambar 7. Bentuk-bentuk Organisasi.....	50
Gambar 8. Proses Fungsi Manajemen yang Kompeten	65
Gambar 9. Macam-macam Teknik Pengumpulan Data	70
Gambar 10. Triangulasi Sumber Data.....	73
Gambar 11. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	73
Gambar 12. Teori Triangulasi Data	73
Gambar 13. Model Analisis Interaktif Mills and Hubberman.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Pengamatan.....	99
Lampiran 2. Pedoman Wawancara.....	104
Lampiran 3. Catatan Lapangan	118
Lampiran 4. Bagan Struktur Pengurus.....	129
Lampiran 5. Susunan Pengurus Cabang.....	130
Lampiran 6. Tugas Pokok Pengurus Cabang.....	132
Lampiran 7. Dokumentasi.....	135
Lampiran 7. Surat Pengajuan Proposal Skripsi	141
Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian.....	142
Lampiran 9. Surat Keterangan Penelitian.....	143
Lampiran 10. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PPS Betako Merpati Putih 2013.....	144

**ANALISA FUNGSI MANAJEMEN
PERGURUAN PENCAK SILAT BELADIRI TANGAN KOSONG
MERPATI PUTIH CABANG KOTA YOGYAKARTA**

Oleh:

Prihartanto Wahyukesumo
09603141018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi manajemen dari Perguruan Pencak Silat (PPS) Beladiri Tangan Kosong (Betako) Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Sampel penelitian sebanyak tiga orang yaitu ketua cabang, ketua bidang organisasi dan anggota. Keabsahan data dilakukan dengan ketekunan dan triangulasi data melalui sumber teori dan metode. Teknik analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data, penyajian data, kemudian penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian diperoleh fakta bahwa perencanaan PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta sudah sesuai dengan tujuan utama perguruan yaitu pengembangan perguruan dengan sasaran penambahan anggota dan peningkatan kualitas latihan serta mengacu kepada AD/ART pengurus pusat. Koordinasi pengurus cabang dengan kelompok latihan masih kurang baik, masih ada kelompok latihan yang mengadakan suatu kegiatan. Pengarahan yang dilakukan oleh pengurus cabang sudah baik. Pengambilan keputusan dengan upaya untuk menyelesaikan masalah sudah sesuai dengan landasan program kerja cabang. Kepemimpinan dari ketua cabang PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta secara garis besar sudah baik, akan tetapi masih ada kekurangan dalam upaya pengambilan keputusan yang dilakukan oleh ketua cabang sebenarnya diluar program kerja cabang. Pengendalian PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta sudah baik. Pengorganisasian PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta yang berkaitan dengan pola hubungan kerja antar pengurus sudah mendekati fungsi manajemen.

Kata Kunci : Fungsi Manajemen, Pencak Silat, Merpati Putih

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang kaya akan seni dan budaya, mulai dari tari, adat istiadat, beladiri pencak silat dan lainnya. Hampir di semua wilayah Indonesia pasti memiliki ragam seni, budaya dan ciri khas masing-masing yang sekaligus juga sebagai penggambaran dari wilayah itu sendiri. Seni beladiri pencak silat adalah salah satu seni budaya yang sedang berkembang pesat di Indonesia.

Pencak silat adalah budaya nenek moyang yang masih melekat dan termasuk salah satu seni budaya bangsa Indonesia. Menurut Johansyah Lubis (2004: 1), pencak silat adalah budaya asli bangsa Indonesia. Para pendekar dan pakar pencak silat meyakini bahwa masyarakat Melayu menciptakan dan menggunakan ilmu beladiri sejak masa prasejarah. Pada masa prasejarah manusia harus menghadapi alam yang keras untuk tujuan *survive* dengan melawan binatang buas, dan pada akhirnya dikembangkan menjadi gerak-gerak bela serang. Seiring berjalannya waktu, kini pencak silat merupakan kesatuan dari empat aspek yaitu sebagai aspek spiritual, seni budaya, beladiri dan olahraga. Pencak, dapat mempunyai arti gerak dasar bela diri, yang terikat pada suatu peraturan dalam belajar, berlatih dan pertunjukkan. Sedangkan silat, mempunyai arti suatu gerak bela diri yang bersumber pada kerohanian murni, guna keselamatan diri dan kesejahteraan bersama dalam suatu sistem kehidupan bermasyarakat. Menurut O'ong Maryono (2000: 5) pengertian pencak silat adalah gerak bela-serang, yang teratur menurut sistem, waktu,

tempat, dan iklim dengan menjaga kehormatan masing-masing secara ksatria, tidak mau melukai perasaan. Jadi pencak lebih menunjuk pada segi lahiriah. Pencak silat sebagai seni bela diri bangsa Indonesia, merupakan kata majemuk sebagai hasil seminar pencak silat tahun 1973 di Tugu Bogor, sedangkan definisi pencak silat, selengkapnya dibuat oleh pengurus besar IPSI sebagai berikut: Pencak silat adalah hasil budaya manusia Indonesia untuk membela atau mempertahankan *eksistensi* (kemandirian) *Integritasnya* (manunggalnya) terhadap lingkungan hidup atau alam sekitar untuk mencapai keselarasan hidup guna peningkatan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (M.Atok Iskandar dkk, 2002:11). Silat adalah gerak-bela-serang yang erat hubungannya dengan rohani, sehingga menghidup suburkan naluri, menggerakkan hati nurani manusia, langsung menyerahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Salah satu perguruan pencak silat yang berkembang di Daerah Istimewa Yogyakarta tepatnya di Kota Yogyakarta adalah perguruan pencak silat beladiri tangan kosong Merpati Putih atau lebih dikenal dengan sebutan MP. Perguruan ini berkembang sejak masa kerajaan Mataram yaitu melalui Raja Amangkurat II. Beliau menurunkan ilmu tersebut kepada cucunya sendiri yang dikenal dengan sebutan Nyi Ageng Djojoredjoso, yang kemudian saat Nyi Ageng Djojoredjoso berkelana beliau menurunkan ilmu tersebut melalui ketiga muridnya yaitu Gagak Seto, Gagak Samudro dan Gagak Handoko. Ketiga muridnya ini adalah pasukan yang menjadi garis depan Panglima Diponegoro pada saat turun di medan pertempuran melawan para penjajah.

Seni budaya yang juga mempelajari tentang seni beladiri ini tidaklah dapat berdiri dan berkembang tanpa adanya suatu manajerial atau organisasi dalam kelompok tersebut. Maka dari itu demi perkembangan dan kelangsungan hidup perguruan, PPS Betako Merpati Putih juga memiliki suatu struktur manajemen yang berjalan sesuai dengan program kerja dari masing-masing divisi. Awal mulanya PPS Betako Merpati Putih di wilayah Yogyakarta adalah sebuah cabang tunggal, yang membawahi lima wilayah, yaitu Kota Yogyakarta, Sleman, Bantul, Kulon Progo dan Gunung Kidul. Pada masa itu cabang Yogyakarta masih dalam satu kepengurusan daerah dengan Jawa Tengah. Pada tahun 2003, dari tiap wilayah dibentuk cabang sendiri-sendiri, dan Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi pengurus daerah yang lepas dari kepengurusan daerah Jawa Tengah. Manajemen organisasi pada periode 2003-2013 PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta mengalami berbagai kendala dalam pelaksanaan fungsi manajemen pengorganisasiannya. Kendala yang ada pada organisasi ini adalah fungsi manajemen yang belum berjalan dengan optimal. Dari hal tersebut PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta mengalami penurunan yang sangat drastis dalam bidang pengembangan mutu dan kualitas perguruan karena terhambatnya fungsi manajemen yang kurang berjalan dengan baik.

Setiap organisasi baik dalam skala besar maupun kecil dapat terjadi perubahan-perubahan kondisi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan eksternal dan internal organisasi. Dalam menghadapi perkembangan dan perubahan yang terjadi maka diperlukan suatu manajemen yang baik dalam

berorganisasi. Manajemen organisasi yang ada dalam PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta belum ada suatu kejelasan dari fungsi manajemen yang dijalankan dalam lingkup pengurus organisasinya. Kejelasan suatu fungsi manajemen sangatlah penting demi berjalan dan berkembangnya suatu organisasi. Menurut Stephen P. R. dan Mary Coulter (2005: 40) sistem adalah sekelompok bagian yang saling terkait dan saling tergantung yang diatur dalam suatu kesatuan. Menurut H. Thierry dalam Karhi Nisjar dan Winardi (1997: 63) menjelaskan pengertian sistem, “sebuah sistem merupakan suatu keseluruhan elemen-elemen yang saling mempengaruhi, yang teratur menurut rencana tertentu, guna mencapai tujuan tertentu”. Menurut Stephen P. Robin dan Mary Coulter (2009: 8) manajemen adalah proses pengorganisasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Kata organisasi berasal dari istilah bahasa Yunani yaitu *organon* serta istilah Latin *Organum* yang mempunyai arti alat, bagian, anggota atau badan. James D. Mooney mengatakan, “organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama”, sedangkan Chester I. Barnard memberikan pengertian organisasi sebagai suatu sistem dari aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang ataupun lebih, yang dikutip oleh M. Manullang (2012: 59). Dari dua pendapat diatas sebenarnya tidak ada perbedaan yang hakiki, karena menurut James D. Mooney organisasi sebagai suatu “badan” dimana terdapat sekumpulan atau perserikatan manusia yang ingin mencapai tujuan bersama, sedangkan menurut Chester I. Barnard

organisasi sebagai suatu “susunan sistematis” dimana tergambar “sistem daripada aktivitas kerja sama”. Dua pendapat tersebut mendefinisikan organisasi dari segi pengamatan masing-masing dalam M. Manullang (2012: 59).

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Analisa Fungsi Manajemen Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta”. Dalam penelitian ini akan menggambarkan bagaimana fungsi dari manajemen di perguruan pencak silat beladiri tangan kosong Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta. Penulis sangat ingin mengungkapkan dari gambaran fungsi manajemen di perguruan pencak silat beladiri tangan kosong Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta, karena belum pernah ada pembukuan ataupun penggambaran dari fungsi manajemen tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Adanya kendala dalam pelaksanaan fungsi manajemen pada kepengurusan PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta.
2. Adanya penurunan dalam bidang pengembangan mutu dan kualitas perguruan yang disebabkan oleh terhambatnya proses, fungsi manajemen PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta.

3. Belum diketahuinya fungsi manajemen organisasi dari PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta
4. Belum adanya kejelasan dari fungsi manajemen yang dijalankan dalam lingkup kepengurusan cabang.
5. Belum ada penelitian yang membahas tentang fungsi manajemen PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai identifikasi masalah yang dikemukakan tersebut tidak semua permasalahan akan diteliti, karena banyaknya faktor yang mempengaruhi dalam manajemen. Pembatasan masalah diperlukan dalam penelitian ini agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah, serta tidak terjadi perluasan kajian mengingat luasnya permasalahan yang ada. Penelitian ini memfokuskan pada fungsi manajemen yang ada di PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Bagaimanakah fungsi manajemen dari PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi manajemen dari PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang luas secara khusus bagi perkembangan ilmu manajemen yang lebih spesifik dalam bidang organisasi.
- b. Penelitian ini dapat menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai literatur dalam pelaksanaan penelitian di masa yang akan datang.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman mengenai fungsi-fungsi manajemen.

b. Bagi Pengurus Cabang

Dapat menambah masukan dan informasi bagi pengurus cabang karena dengan adanya penulisan penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman dalam pengarahan mengenai fungsi-fungsi manajemen.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen

Pada dasarnya semua manusia adalah seorang manajer. Pada kehidupan sehari-hari setiap manusia selalu melakukan manajemen bagi dirinya sendiri ataupun bagi keluarganya. Hal tersebut dilakukan dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan keluarga serta merealisasikan tujuan yang diinginkannya.

Menurut Robbins *et al* (2010: 7) manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Pendapat lain dikemukakan pula oleh George dalam Ibnu Syamsi (1994: 59) bahwa manajemen itu merupakan proses perencanaan, koordinasi, pengarahan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, pengendalian, dan pengorganisasian yang dilakukan untuk menetapkan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Pengertian manajemen menurut Daft (2003: 4) yaitu: “*Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning organizing leading and controlling organizational resources*”. Arti dari pengertian manajemen diatas adalah, manajemen merupakan pencapaian tujuan dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan sumber daya. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (1996: 14) manajemen adalah seni dan

ilmu untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Secara universal manajemen diartikan sebagai penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai kegiatan organisasi profit maupun non profit.

Pengertian efektif dan efisien seringkali dianggap sama atau tidak dibedakan. Padahal kedua pengertian tersebut dalam manajemen perlu dan dapat dibedakan. Kata efektif memiliki konotasi atau berkaitan dengan banyaknya hasil yang dicapai, sehingga efektif atau efektifitas dapat diartikan sebagai tingkat atau derajat pencapaian hasil yang diharapkan. Efektif juga dapat berarti tujuan yang telah ditetapkan dan dapat dicapai secara maksimal. Kata efisien memiliki konotasi dengan banyaknya korban yang ditimbulkan atau ongkos yang dikeluarkan dalam pencapaian hasil serta tujuan tersebut. Sedangkan menurut Indriyo Gitosudarmo (1996: 319) menjelaskan bahwa dengan kata lain yang namanya efektif selalu berorientasi pada hasil atau output besar, sedangkan efisien selalu berorientasi pada input atau korban dari sumber daya yang minimal.

Arti manajemen dalam kamus bahasa Indonesia hingga saat ini belum juga ada keseragaman. Ada beberapa istilah yang dipergunakan seperti ketatalaksanaan, manajemen, dan kepengurusan. Menurut M. Manullang (2012: 3) sesuai literturnya manajemen mempunyai tiga pengertian, yaitu 1) manajemen sebagai proses, 2) manajemen sebagai kolektivitas orang-

orang yang melakukan manajemen, dan 3) manajemen sebagai suatu seni (*art*) dan 4) sebagai ilmu.

Menurut pengertian manajemen sebagai suatu proses. Dalam penerjemahan dan cara mendefinisikannya yang diberikan oleh para ahli masih ada perbedaan. Beberapa ahli mendefinisikan pengertian manajemen sebagai suatu proses. Dalam *Encyclopedia of the Social Science* dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dengan pelaksanaan suatu tujuan tertentu yang diselenggarakan dan diawasi. Selanjutnya menurut Haiman dalam M. Manullang (2012: 3) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen itu merupakan kegiatan pimpinan dengan menggunakan segala sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan manajemen yang baik, maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

2. Tujuan Manajemen

Manajemen merupakan suatu alat organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Jadi dengan adanya alat tersebut diharapkan semua tujuan yang telah dibuat dapat tercapai. Menurut Susilo Martoyo (1994: 115) adanya organisasi tersebut dapat digerakan sedemikian rupa sehingga dapat menghindari sampai titik seminimal mungkin pemborosan waktu, tenaga, material dan uang guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

terlebih dahulu. Sedangkan menurut Siswanto (2005: 11) tujuan manajemen adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahannya kepada usaha seorang manajer. Dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen untuk mengefektifkan dan mengefisienkan pendayagunaan segala sumber daya yang tersedia, guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai kemampuan dalam mengatur suatu organisasi.

3. Sarana Manajemen

Menurut M. Manullang (2012: 5) usaha dari seorang manajer dalam memajukan manajemennya adalah dengan menggunakan prinsip “Enam M”, sarana atau alat yang digunakan adalah:

a. *Men* (manusia)

Merupakan sarana penting dari setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Berbagai macam aktivitas tersebut dapat dilihat dari proses: *Planning, organizing, staffing, directing, dan controlling*.

b. *Money* (uang)

Untuk melakukan berbagai aktivitas diperlukan adanya uang, seperti gaji, pembelian peralatan, biaya pengawasan, dan lainnya. Kegagalan atau ketidak lancaran manajemen banyak dipengaruhi perhitungan atau ketelitian dalam penggunaan uang.

c. *Materials* (bahan-bahan)

Dalam proses pelaksanaan kegiatan manusia menggunakan material atau bahan-bahan, karena dianggap sebagai sarana manajemen untuk dapat mencapai tujuan.

d. *Machines* (alat perantara)

Dalam kemajuan teknologi sekarang ini manusia bukan lagi sebagai pembantu bagi mesin seperti pada masa revolusi industri, namun sebaliknya mesin berubah kedudukannya yaitu mesin berfungsi sebagai pembantu manusia.

e. *Methods* (cara melakukan pekerjaan)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara berdaya guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan suatu pekerjaan.

f. *Markest* (pasar)

Pasar merupakan sarana manajemen yang penting, karena merupakan tujuan dari proses aktivitas manajemen. (George Terry dalam Agung Nugroho, 2008: 4-5).

Sarana yang paling penting dan utama dari manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau ditentukan terlebih dahulu adalah manusia (*men and women*). Berbagai aktivitas yang dilakukan demi tercapainya suatu tujuan yang membutuhkan manusia dalam bidangnya diambil dari sudut pandang proses seperti, *planning, organizing, staffing,*

directing, dan *controlling*. Dapat juga ditinjau dari sudut bidang seperti penjualan, produksi, keuangan, personalia dan sebagainya.

4. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen pada hakikatnya merupakan tugas pokok yang harus dijalankan pimpinan dalam organisasi apa pun. Mengenai macamnya fungsi manajemen itu sendiri, ada persamaan dan perbedaan pendapat, namun sebetulnya pendapat-pendapat tersebut saling melengkapi. Berbagai pendapat mengenai fungsi-fungsi manajemen yang disampaikan oleh beberapa tokoh manajemen:

Tabel 1. Pendapat dari Para Tokoh mengenai Fungsi Manajemen

No	Tokoh Manajemen	Fungsi-fungsi Manajemen
1.	Louis A. Allen	<i>Leading, Planning, Organizing, Controlling</i>
2.	Prajudi Atmosudirdjo	<i>Planning, Organizing, Directing, Actuating, Controlling</i>
3.	John Robert Beishline, Ph. D	<i>Planning, Organizing, Commanding, Controlling</i>
4.	Henry Fayol	<i>Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling</i>
5.	Lutter Gulich	<i>Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting</i>
6.	Koontz dan O'Donnel	<i>Organizing, Staffing, Directing, Planning, Controlling</i>
7.	William H. Newman	<i>Planning, Organizing, Assembling, Resources, Directing, Controlling</i>
8.	Dr. S. P. Siagian., M. P. A.	<i>Planning, Organizing, Motivating, Controlling</i>
9.	William Spriegel	<i>Planning, Organizing, Controlling</i>
10.	George R. Terry	<i>Planning, Organizing, Actuating, Controlling</i>

11.	Lyndak F. Urwick	<i>Forescating, Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling</i>
12.	Dr. Winardi, S. E	<i>Planning, organizing, Coordinating, Actuatig, Leading, Communication, Controlling</i>
13.	The Liang Gie	<i>Planning, Decision making, Directing, Coordinating, Controlling, Improving</i>

Sumber: Pariatra dalam Manullang (2012: 7-8)

Secara umum dari beberapa pendapat para tokoh diatas dapat dikelompokkan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut: a) Perencanaan (*Planning*), b) Koordinasi (*Coordinating*), c) Pengarahan (*Directing*), d) Pengambilan Keputusan (*Decision Making*), e) Kepemimpinan (*Leadership*), f) Pengendalian (*Controlling*), g) Pengorganisasian (*Organizing*) (Ibnu Syamsi, 1994: 59).

a. Perencanaan (*Planning*)

1) Pengertian

Merencanakan berarti memikirkan dan membuat langkah-langkah yang perlu dilakukan sebelum pelaksanaan kerja nyata direalisasikan. Adapun maksudnya adalah agar pelaksanaan dapat berjalan dengan baik, sitemastis, tidak ada yang tumpang tindih (*overlapped*) dan tidak ada yang terlewatkan (*gap*). Perencanaan merupakan kegiatan yang lebih dulu harus dilakukan agar pelaksanaan kegiatan selanjutnya dapat berjalan dan teratur (Ibnu Syamsi, 1994: 74). Sedangkan menurut Amir (2006: 8) perencanaan diartikan sebagai upaya merumuskan arah masa

depan organisasi, menetapkan sasaran dan cara-cara untuk mencapai sasaran tersebut.

Menurut Beishline dalam Manullang (2001: 40) menjelaskan bahwa:

“...perencanaan menentukan apa yang harus dicapai (penentuan waktu secara kualitatif) dan bila itu harus dicapai, di mana hal itu harus dicapai, bagaimana hal itu harus dicapai siapa yang bertanggung jawab, dan mengapa hal itu harus dicapai”.

Dengan demikian, maka perencanaan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk melihat jauh ke depan, menyiapkan keputusan untuk mengantisipasi masalah yang memungkinkan akan terjadi, sehingga tujuan yang akan dikehendaki dapat tercapai dengan seefisien mungkin.

2) Hakikat Perencanaan

Pada hakikatnya perencanaan merupakan kegiatan yang lebih dulu harus dilakukan agar pelaksanaan kegiatan selanjutnya berjalan lancar dan teratur. Aspek yang terkandung dalam perencanaan yaitu:

- a) Perencanaan itu merupakan proses yang berkesinambungan.

Rencana yang lengkap meliputi rencana jangka panjang, rencana jangka menengah, rencana jangka pendek. Beberapa kali rencana jangka pendek secara berkesinambungan menjadi rencana jangka menengah. Beberapa rencana jangka menengah

secara berkesinambungan akan menjadi rencana jangka panjang.

- b) Perencanaan itu akan melibatkan semua pimpinan dalam organisasi.

Pelibatan pimpinan tersebut terbatas pada bidang yang dipimpinnya. Bidang yang satu tidak terlepas dari bidang yang lain, karena ada kegiatan operasional dan ada kegiatan penunjang. Perencanaan kegiatan operasional harus disertai juga dengan perencanaan kegiatan penunjangnya.

- c) Perencanaan itu disusun secara bertingkat.

Rencana yang dibuat oleh pucuk pimpinan umumnya merupakan perencanaan strategis (*stratetical planning*). Ini harus diikuti dengan perencanaan taktis (*tactical planning*) yang menjadi tugas pimpinan tingkat menengah. Kemudian rencana taktis ini pun akan diikuti dengan perencanaan operasional (*operational planning*) oleh pimpinan tingkat bawah.

- d) Perencanaan itu menyangkut kegiatan organisasi untuk waktu yang akan datang.

Ciri khas dari setiap perencanaan itu adalah untuk kegiatan mendatang. Kegiatan mendatang itu perlu direncanakan supaya pelaksanaannya dapat berjalan lancar dan sistematis.

- e) Perencanaan merupakan jawaban keadaan statusquo dari organisasi yang bersangkutan.

Keadaan *statusquo* adalah keadaan yang mandeg (berhenti/statis). Ini sudah barang tentu tidak dikehendaki, karena organisasi harus mengikuti dinamika masyarakat. Masyarakat senantiasa berkembang, bersifat dinamis. Kalau tidak mengikuti dinamika masyarakat berarti akan ketinggalan zaman. Oleh karena itu, perlu diantisipasi dengan rencana yang baik, yang teratur, dan berkesinambungan (Agarwal dalam Ibnu Syamsi, 1994: 74-76).

3) Macam Perencanaan

Perencanaan dibagi menjadi beberapa macam sesuai dengan kebutuhan dari setiap organisasi atau perusahaan.

- a) Macam perencanaan berdasarkan wujudnya dalam Ibnu Syamsi (1994: 76)

- (1) Perencanaan fisik (*physical planning*)

- Perencanaan ini berkaitan dengan perencanaan bangunan fisik: gedung, jalan, jembatan dan lain-lainnya.

- (2) Perencanaan non-fisik

- 2.1. Perencanaan fungsional (salah satu aspek/bidang organisasi).

- 2.2. Perencanaan komprehensif (*comprehensive planning*), yakni perencanaan yang menyeluruh tetapi non-fisik.

- (3) Perencanaan umum-kombinasi (*general-combination planning*)

- Perencanaan menyeluruh dan kombinasi antara perencanaan fisik dan non-fisik.

- b) Macam perencanaan dalam perusahaan menurut Ibnu Syamsi (1994: 76-77)

- (1) Perencanaan fungsional atau bagian (*functional /departmental*)

Perencanaan untuk mencapai sasaran bagian tersebut dari perusahaan.

(2) Perencanaan keseluruhan (*corporate planning*)

Perencanaan perusahaan secara keseluruhan, yang di dalam terdiri atas perencanaan fungsional atau departemental.

c) Berdasarkan jangka waktunya menurut Ibnu Syamsi (1994: 77)

(1) Perencanaan jangka pendek (*short range planning*)

Jangka waktunya sampai kira-kira 1 atau 2 tahun. Biasanya dilakukan oleh *lower manager* dan menyangkut perencanaan operasional. Contoh: perencanaan tahunan.

(2) Perencanaan jangka menengah (*intermediate planning*)

Jangka waktunya diatas 2 tahun dan dibawah 10 tahun. Biasanya dilakukan oleh *middle manager*, dan sifat perencanaannya adalah taktis. Contoh: repelita.

(3) Perencanaan jangka panjang (*long range planning*)

Jangka waktu 10 tahun ke atas. Biasa dilakukan oleh *top manager* dan sifatnya adalah strategis. Contoh: perencanaan 5 repelita sekaligus.

4) Prinsip-prinsip Perencanaan menurut Agarwal dalam Ibnu Syamsi (1994: 78-80):

a) Prinsip kontribusi sasaran (*Principle of Contribution to Objective*)

Dasar tujuan organisasi mendatang adalah yakin akan tercapainya tujuan organisasi. Suatu rencana itu dikatakan sehat tergantung dari kemampuan usaha dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.

b) Prinsip sehat dan teraturnya organisasi (*Principle of Soundness and Consistent Premising*)

Jalannya perusahaan selain ditentukan oleh keadaan internnya, juga dipengaruhi oleh keadaan lingkungan ekternya: ekonomi, pasar, sosial, politik, hukum, kebudayaan, teknologi, persaingan, dan lain-lainnya. Oleh karena itu, karena dibuat

untuk mengantisipasi dampak negatif dari kondisi-kondisi tersebut.

c) Prinsip faktor pembatas organisasi

Faktor pembatas kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan itu terdapat di dalam dan di luar organisasi. Masalah intern yang merupakan faktor pembatas biasanya berupa: kurangnya dana, kurangnya pegawai yang kulified, sedangkan masalah di luar organisasi yang merupakan faktor pembatas antara lain adalah peraturan pemerintah. Dengan adanya rencana yang baik, faktor pembatas tersebut dapat dikurangi sejauh mungkin, sebab dengan perencanaan yang baik dan matang akan terciptalah efisiensi organisasi.

d) Prinsip keterikatan (*Principle of Commitment*)

Prinsip ini berkaitan dengan jangka waktunya perencanaan, dan ditutup dengan adanya rencana jangka panjang. Oleh karena itu perlu dipikirkan, bagaimana rencana jangka pendek, jangka madya maupun jangka panjang itu dapat direalisasikan dengan baik.

e) Prinsip perencanaan yang terkoordinasi

Seluruh rencana bagian-bagian itu harus terkoordinasikan ke dalam rencana organisasi keseluruhan. Kalau dilihat dari jangka waktunya, rencana jangka pendek harus terkoordinasi ke dalam rencana jangka menengah. Rencana jangka

menengah juga harus terkoordinasikan ke dalam rencana jangka panjang.

f) Prinsip penggunaan waktu (*Principle of Timing*)

Karena rencana organisasi sebagai keseluruhan itu terdiri dari rencana bagian-bagian, maka harus dikoordinasikan waktu pelaksanaannya agar tidak terjadi benturan waktu dan kegiatan.

g) Prinsip efisiensi (*Principle of Efficiency*)

Karena organisasi dikehendaki berjalan lancar dalam mencapai tujuannya, maka harus diusahakan penghematan di satu pihan dan peningkatan produktivitas di lain pihak.

h) Prinsip keluwesan (*Principle of Flexibility*)

Bagaimanapun pandainya orang merencanakan sesuatu, namun pelaksanaannya tidak sesuai persis sama. Untuk menghindari penyimpangan yang tajam, maka alternative pelaksanaan kerap kali diperlukan, untuk menghadapi keadaan mendatang yang tak terduga (*uncontrollable future*).

i) Prinsip perubahan situasi dan kondisi yang terkendalikan (*Principle of Navigational Change*)

Dalam pembuatan rencana harus mendasarkan diri pada data atau informasi yang akurat. Berdasarkan informasi tersebut kemudian diperkirakan. Keadaan mendatang itu ada yang dapat diperkirakan sebelumnya (*controllable*) melalui *feedword* dapat diatasi. Hanya hal-hal yang *uncontrollable* saja yang perlu diperkirakan alternatif untuk antisipasinya.

j) Prinsip penerimaan (*Principle of Acceptance*)

Senang atau tidak senang, setuju atau tidak setuju, namun apabila sesuatu itu sudah menjadi keputusan, semua pihak harus mendukungnya. Begitu pula dengan rencana, kalau itu sudah menjadi rencana berarti sudah menjadi keputusan. Maka semuanya tanpa terkecuali haruslah mendukung, melaksanakan dan mengamalkannya.

5) Unsur-unsur Perencanaan

Pada saat proses pembuatan sebuah rencana tertentu yang akan ditetapkan dan sebelum menjadi sebuah keputusan sebaiknya berpedoman pada unsur yang harus diperhatikan. Pedoman tersebut digunakan agar terbentuk sebuah rencana organisasi yang dapat mendukung berjalannya tujuan-tujuan dalam organisasi tersebut. Menurut Ibnu Syamsi (1994: 81) ada beberapa unsur yang berupa sebuah pertanyaan yang harus dijawab, yaitu:

- a) *What* (Apa): apa yang dilakukan sehingga perlu direncanakan.
- b) *Why* (Mengapa): apa alasannya hal itu perlu dilakukan atau perlu diprioritaskan pelaksanaannya.
- c) *Who* (Siapa): siapa yang menjadi subjek dan siapa yang menjadi objek pelaksanaannya.
- d) *Where* (Dimana): mencari tempat yang strategis untuk melaksanakan kegiatan.

- e) *When* (Kapan): pelaksanaannya yang tepat, berarti menentukan waktu (*timing*) yang tepat untuk pelaksanaan.
 - f) *How* (Bagaimana): menyangkut teknis kerja operasionalnya.
- 6) Proses Perencanaan menurut Agarwal dalam Ibnu Syamsi (1994: 82-84):
- a) Prakiraan (*forescasting*)
 - b) Penentuan tujuan (*determination of objectives*)
 - c) Penetapan sarana-sarana untuk mencapai tujuan (*means for the attainment of planned objectivitas*)
 - d) Penentuan sumber-sumber yang dibutuhkan (*determination of requirement of resources*)
- 7) Pelaksanaan Perencanaan

Perencanaan tidak akan dapat berjalan lancar dan membuahkan hasil apabila tidak dilaksanakan secara efektif. Maka dari itu ada tahapan yang harus dilalui saat melaksanakan suatu perencanaan. Menurut Ibnu Syamsi (1994: 98) langkah-langkah atau tahapan saat pelaksanaan perencanaan adalah sebagai berikut:

- a) Komunikasi
 - b) Peran serta
 - c) Peninjauan dan penyesuaian struktur organisasi
 - d) Pemberian bahan/sumber yang dibutuhkan
 - e) Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab
 - f) Pemberian motivasi terhadap bawahan
 - g) Pengukuran hasil pelaksanaan
 - h) Penyesuaian dalam rencana
 - i) Kepemimpinan dalam pelaksanaan
- 8) Karakteristik Perencanaan

Perencanaan yang baik haruslah memiliki karakteristik yang sesuai dengan syarat-syarat dasar dan bersifat mendukung demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkannya. Menurut Ibnu Syamsi (1994: 107) karakteristik perencanaan diantaranya:

- a) Bahasa dan redaksinya sesederhana mungkin, tetapi cukup jelas. Hal ini disebabkan, karena pelaksanaannya bukan si pembuat rencana. Oleh karena itu, jangan sampai menimbulkan salah tafsir.
- b) Ada hal-hal yang harus stabil tetapi juga sifat keluwesannya jangan dikorbankan. Hal-hal yang tidak boleh berubah misalnya macam, tujuan, dan alasan perencanaan.
- c) Berkesinambungan, baik antara pelaksanaannya dan pagu (*plafon*) biayanya, juga antara unit satu dengan unit lainnya, pembagian tugas dan lain sebagainya.
- d) Rencana haruslah realistis, artinya berdasarkan fakta, berdasarkan kemampuan, dan pertimbangan yang obyektif rasional.
- e) Rencana dibuat terinci, terutama yang meliputi bidang kegiatan yang cukup luas dan untuk jangka waktu yang cukup lama.

b. Koordinasi (*Coordinating*)

1) Pengertian

Koordinasi merupakan tugas pimpinan yang dilakukan dengan mengusahakan agar semua kegiatan dapat selaras dan anggota-anggotanya dapat bekerja sama dengan baik sehingga tujuan dapat tercapai dengan efisien. Koordinasi merupakan proses ‘penarikan’ semua bagian organisasi, sehingga pengambilan keputusan, tugas-tugas, kegiatan-kegiatan yang dilakukan orang-orang dan unit-unit terarah pada pencapaian tujuan secara optimal (Ibnu Syamsi, 1994: 113).

Menurut T. Hani Handoko (1998: 195) koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien.

2) Hakikat Koordinasi

Menurut Ibnu Syamsi (1994: 114-115) koordinasi pada hakikatnya merupakan:

- a) Fungsi yang merembes ke fungsi-fungsi manajemen lainnya.
- b) Koordinasi erat kaitannya dengan kerja sama (*Cooperation*)

- c) Koordinasi diterima atas dasar suka rela.

Adapun ciri-ciri koordinasi yang baik menurut Fayol dalam Ibnu Syamsi (1994: 114) antara lain adalah:

- a) Antara unit dan sub-unit dengan unit atau sub-unit lainnya dapat bekerja sama secara serasi.
- b) Masing-masing unit dan sub-unit telah mengetahui bagian tugas yang mana yang harus bekerja sama dengan unit lainnya.
- c) Unit dan sub-unit harus dapat menyesuaikan diri dengan jadwal waktu kerja sama dengan unit atau sub-unit lainnya.

3) Kebutuhan Koordinasi

Kebutuhan akan koordinasi itu timbul apabila organisasinya bertambah besar, berkembang pesat dan kegiatan-kegiatannya bertambah kompleks. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab kebutuhan koordinasi organisasi menurut Agarwal dalam Ibnu Syamsi (1994: 115) antara lain:

- a) Adanya pembagian tugas dalam organisasi (*Division of Labor*)
- b) Adanya penjenjangan dalam organisasi (*Vertical Differentiation*)
- c) Adanya penggolongan unit-unit secara fungsional (*Functional Differentiation*)
- d) Adanya fungsi lini dan staf (*Line and Staf Functions*)
- e) Alokasi sumber dana dan daya yang terbatas (*Allocation of Limited Resources*)
- f) Adanya kepribadian individu yang berbeda-beda (*Individual Differences*).

4) Macam Koordinasi menurut Agarwal dalam Ibnu Syamsi (1994: 116):

- a) Koordinasi Vertikal
Yaitu koordinasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya. Dengan adanya koordinasi tersebut diharapkan kegiatan-kegiatan dalam unit kerja yang bersangkutan dapat tercapai dengan efisien.
- b) Koordinasi Horizontal
Yaitu koordinasi yang dilakukan dalam unit-unit yang sederajat atau antar-instansi yang sederajat.

- c) Koordinasi Diagonal
Koordinasi diagonal dapat terjadi dalam organisasi yang pengelolaan bidangnya atau fungsinya secara sentralisasi.

5) Syarat Terselenggaranya Koordinasi

Menurut Poedji Sasmito dalam Ibnu Syamsi (1994: 116) koordinasi yang baik itu harus dapat menciptakan hal-hal sebagai berikut:

- a) Adanya pembagian tugas dan pekerjaan yang jelas dalam organisasi
- b) Adanya suasana persaudaraan dan semangat kerja sama yang besar dalam organisasi
- c) Adanya kontak-kontak dan komunikasi yang cukup di antara orang-orang dalam organisasi
- d) Koordinasi ditetapkan akan dilaksanakan sebagai kesatuan dengan perencanaan, pembimbingan dan pengadilan

6) Akibat Kurang Adanya Koordinasi

- a) Para anggota saling bertengkar mengenai haknya, saling berebut hak, tetapi saling melemparkan tanggung jawab.
- b) Adanya keputusan yang dibuat kurang sempurna, karena kurang bahan yang terhimpun lengkap dari berbagai unit kerja.
- c) Timbulnya badan baru atau panitia-panitia yang sebetulnya tidak perlu (Ibnu Syamsi, 1994: 117).

7) Cara Mengatasi Kurangnya Koordinasi

- a) Pembagian tugas kerja yang tuntas.
- b) Memupuk semangat kerja sama yang baik.
- c) Menggunakan fasilitas-fasilitas komunikasi.
- d) Menciptakan langkah-langkah koordinasi secara kontinyu (Ibnu Syamsi 1994: 117).

8) Cara mengadakan Koordinasi

- a) Melakukan *briefing* staf untuk member tahu kebijaksanaan pimpinan organisasi kepada staf dalam waktu sesingkat mungkin harus diketahui dan mendapatkan perumusan.

- b) Rapat staf untuk mengadakan pengecekan terhadap kegiatan yang telah dan sedang dilaksanakan oleh staf serta pengadaan integrasi dari pokok-pokok hasil pekerjaan staf.
- c) Mengumpulkan laporan-laporan mengenai pelaksanaan kepada pimpinan organisasi.
- d) Mengadakan kunjungan serta inspeksi mengenai pelaksanaan kepada pimpinan organisasi serta memberikan petunjuk-petunjuk sesuai dengan pedoman-pedoman atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi.
- e) Pemeliharaan hubungan dalam berbagai bentuk demi meningkatnya keserasian kerja. (Sondang P. Siagian, 1976: 111)

9) Wujud Koordinasi

Usaha-usaha yang dilakukan sebuah organisasi untuk dapat merealisasikan program kerja yang telah dibuat, maka pimpinan membuat agenda untuk mengkoordinasikan program kerja tersebut kepada anggota organisasi. Koordinasi tersebut dapat dilakukan dalam beberapa bentuk. Menurut Ibnu Syamsi (1994: 118) bentuk koordinasi diantaranya:

- a) Mengadakan pertemuan rutin.
- b) Pembentukan panitia biasa atau panitia gabungan.
- c) Pembentukan badan kerja sama.
- d) Membuat memo beranting atau surat edaran.
- e) Membuat buku pedoman atau petunjuk organisasi dari tata kerja.
- f) Orang yang menjadi penghubung (*Liason Men*).

10) Sarana Koordinasi

Mary Parker Follet dalam Ibnu Syamsi (1994: 119) berpendapat bahwa ada beberapa metode atau sarana koordinasi yang dapat dipakai dengan cukup baik. Menurut Follet dalam Ibnu Syamsi (1994: 119-122) sarana utama untuk melakukan koordinasi agar dapat berhasil baik, antara lain adalah:

- a) Wewenang (*Authority*)
- b) Tujuan, Kebijakan, Peraturan, Prosedur dan Metode
- c) Pejabat penghubung (*Liaison Men*)
- d) Panitia dan Konferensi (*Committee and Conference*)
- e) Komunikasi (*Communication*)
- f) Tawar-menawar (*Bargaining*)
- g) Sistem penghargaan (*Reward system*)
- h) Koordinasi sukarela (*Voluntary Coordination*)
- i) Pengelolaan Proyek (*Project Management*)

c. Pengarahan (*Directing*)

1) Pengertian

Menurut M. Manullang (2012: 157) pengarahan adalah fungsi atau tugas yang keempat dari pimpinan. Menurut Siswanto (2005: 24), pengarahan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan pemberian perintah dan saran. Sedangkan menurut Amir (2006: 10) pengarahan (*directing*) adalah membuat pegawai (anggota) mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dan memberi motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, ada yang mengatur, mengarahkan, memotivasi, memberikan sanksi dan lainnya.

Bila perencanaan sudah tersusun, struktur organisasi sudah ditetapkan dan posisi atau jabatan dalam sebuah struktur organisasi

ataupun dalam sebuah perusahaan sudah terbentuk dan terisi, maka dari itu pemimpin mempunyai sebuah tanggung jawab dalam menggerakkan para bawahan untuk memutar pergerakan roda mesin perusahaan serta mengkoordinasikannya. Hal tersebut dimaksudkan agar apa yang menjadi tujuan utama dari perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Menggerakkan bawahan inilah yang dimaksud dari fungsi keempat dari pimpinan, yaitu untuk memberikan pengarahan kepada bawahannya.

Pengertian lain pengarahan, menurut Ibnu Syamsi (1994: 124) adalah kegiatan pimpinan dalam pemberian bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam melaksanakan tugas, dan mengusahakan agar terdapat ada kesatuan kepentingan sehingga tujuan bersama dapat tercapai dengan efisien.

2) Tujuan Perintah

Salah satu wujud dari pengarahan adalah pemberian perintah atau instruksi. Dalam pelaksanaan tugas hal paling penting yang harus diperhatikan adalah tujuan dari kegiatan tersebut.

Tujuan dari pemberian perintah oleh pimpinan kepada bawahan, menurut M. Manullang (2012: 158) adalah untuk mengkoordinasi kegiatan bawahan, agar kegiatan masing-masing bawahan yang beraneka macam itu terkoordinasi kepada satu arah, yaitu kepada tujuan perusahaan. Jadi dari pemberian perintah tersebut, diharapkan agar kegiatan bawahan tidak keluar dari jalur

sesuai pengarahan dari pimpinan, serta kerja bawahan yang terlalu lamban akan diberikan bimbingan khusus atau motivasi agar bekerja lebih semangat.

3) Prinsip-prinsip Pengarahan

- a) Keterpaduan antara tujuan perorangan dan tujuan organisasi
- b) Keterpaduan antara tujuan kelompok dan tujuan organisasinya
- c) Kerja sama antar pimpinan
- d) Partisipasi dalam pembuatan keputusan
- e) Pelimpahan wewenang yang cukup memadai
- f) Terjalinnya komunikasi yang efektif
- g) Pengawasan yang efektif dan efisien (Agarwal dalam Ibnu Syamsi, 1994: 125)

d. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

1) Pengertian

Menurut Ibnu Syamsi (1994: 129) pengambilan keputusan merupakan proses pembatasan dan perumusan masalah, membuat beberapa alternatif, kemudian memilih satu alternatif pemecahan terbaik untuk selanjutnya melaksanakan keputusan tersebut. Dengan demikian, dalam organisasi perlu dibuat beberapa alternatif dalam pemecahan masalah. Jadi apabila alternatif yang telah dipilih tidak bisa memecahkan masalah atau tidak cocok, maka masih ada alternatif lain yang dapat digunakan.

2) Macam Keputusan

Menurut Simon dalam Ibnu Syamsi (1994: 129-130) terdapat dua macam keputusan:

- a) Keputusan yang terprogram (*Programmed Decisions*) yaitu keputusan yang dilakukan secara rutin dan selalu berulang-

ulang. Keputusan itu diambil karena adanya kebijaksanaan, peraturan dan dijadikan petokan pelaksanaan operasional.

- b) Keputusan tidak terprogram (*Non-Programmed Decisions*) yaitu keputusan incidental yang diambil apabila ada permasalahan yang muncul yang perlu dipecahkan. Jadi keputusan ini tidak bersifat rutin dan tidak selalu berulang-ulang.

3) Proses Pengambilan Keputusan

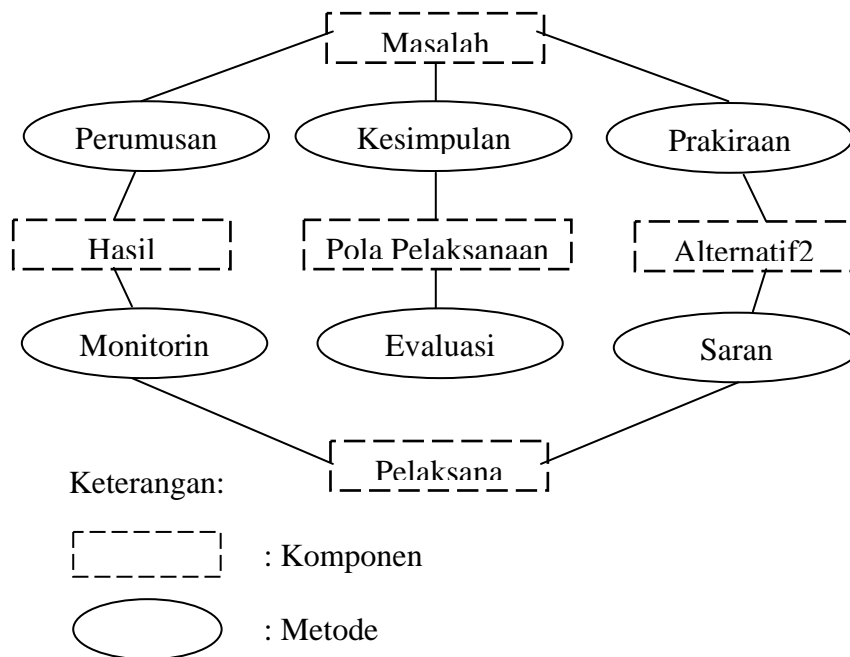
Menurut William N. Dunn dalam Ibnu Syamsi (1994: 131) pengambilan keputusan meliputi 5 komponen dan 6 metode. Kelima komponen tersebut adalah:

- a) Permasalahan yang jelas
- b) Alternatif-alternatif pemecahannya
- c) Tindakan pelaksanaan keputusan
- d) Hasil keputusan
- e) Pola keputusan

Untuk menghasilkan kelima komponen tersebut dibutuhkan metode. Metode tersebut adalah:

- a) Perumusan masalah, sehingga akan menghasilkan masalah yang jelas batas-batasnya
- b) Mengadakan prakiraan (*forecasting*), sehingga menghasilkan alternatif-alternatif pemecahan masalah

- c) Rekomendasi atau memberikan saran untuk memilih alternatif terbaik
- d) Pemantauan (*monitoring*), sehingga sampai diketahui hasil pelaksanaan keputusan
- e) Evaluasi terhadap hasil pelaksanaan, sehingga mendapatkan sukses atau gagal
- f) Kesimpulan praktis digunakan apabila menghadapi masalah yang sama sedangkan situasi dan kondisi tidak jauh berbeda, alternatif semacam itu dapat diterapkan kembali.



Gambar 1. Diagram Pengambilan Keputusan dengan 5 Komponen dan 6 Metode (Wiliam N. Dunn dalam Ibnu Syamsi, 1994: 132)

4) Pedoman Pengambilan Keputusan yang Efektif

Keberhasilan seorang pemimpin organisasi salah satunya adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat.

Menurut Ibnu Syamsi (1994: 136) ada beberapa pedoman yang dapat dipegunakan dalam pengambilan keputusan:

- a) Sarana pengambilan keputusan
- b) Percaya betul bahwa keputusan mengarah tercapainya tujuan organisasi keseluruhan
- c) Menggunakan pendekatan diagnotis (mengadakan identifikasi dan merumuskan permasalahan, terakhir kesimpulan)
- d) Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan
- e) Percaya penuh keputusan dapat dilaksanakan
- f) Mengadakan evaluasi hasilnya
- g) Pengambilan keputusan harus fleksibel

e. Kepemimpinan (*Leadership*)

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan sebuah seni untuk memengaruhi bawahannya baik sebagai individu ataupun sebagai kelompok. Hal tersebut dilakukan agar tercapainya tujuan organisasi seoptimal mungkin.

1) Pengertian

Menurut Ibnu Syamsi (1994: 138) Kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan, dan kegiatannya untuk mencapai tujuan dari pemimpin. Menurut Kartini Kartono (1994: 181) pemimpin adalah seorang pribadi yang mempunyai kecakapan dan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Indriyo Gitosudarmo (2008: 328) Kepemimpinan adalah merupakan upaya guna mempengaruhi tingkah laku

bawahan atau pengikut untuk melakukan suatu tugas sesuai yang dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

2) Tugas Pokok Pemimpin

Pemimpin melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus menyiapkan rencana, strategi, kebijaksanaan, mengadakan koordinasi, memberikan pengarahan, mengambil keputusan, mengadakan pengawasan dan kegiatan lainnya yang bersifat mendukung kelancaran kerja. Untuk melaksanakan semua tugas tersebut, pemimpin harus mengusahakan agar seluruh anggota organisasi dapat digerakkan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat secara optimal.

Menurut Ibnu Syamsi (1994: 139) tugas pokok pemimpin adalah:

- a) Menyatupadukan orang-orang yang berbeda-beda motivasinya dengan motivasi yang sama.
- b) Mengusahakan suatu kelompok dinamis secara sadar.
- c) Menciptakan suatu lingkungan dimana terdapat integrasi antara individu dengan kelompok organisasinya.
- d) Memberikan inspirasi dan mendorong anggota-anggotanya bekerja seefektif mungkin.
- e) Menumbuhkan kesadaran lingkungan yang senantiasa mengalami perubahan (dinamis) dan mengusahakan agar orang-orang yang dipimpinnya dapat menyesuaikan dengan situasi.

Dengan tugas pokok tersebut mengharuskan pimpinan memiliki kepandaian, kemahiran dan kemampuan untuk memimpin bawahannya dengan baik. Oleh sebab itu pemimpin perlu berupaya

untuk mempengaruhi, membimbing, mengubah serta mengembangkan sikap dan tingkah laku bawahannya.

f. Pengendalian (*Controlling*)

1) Pengetian

Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen, yang dibutuhkan untuk menjamin agar semua keputusan, rencana, dan pelaksanaan kegiatan mencapai tujuan dengan hasil yang baik dan efisien, Ibnu Syamsi (1994: 148). Pengendalian menurut Glenn A. Welsh, Hilton dan Gordon yang diterjemahkan oleh Purwatiningsih dan Maudy Warouw (2000: 3) adalah suatu proses untuk menjamin terciptanya kinerja yang efisien yang memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan.

2) Tujuan Pengendalian

Pengendalian memiliki tujuan utama yaitu agar pelaksanaan kegiatan itu sesuai dengan standarnya, Ibnu Syamsi (1994: 148).

3) Proses Pengendalian

Pengendalian merupakan sebuah proses untuk membandingkan antara pelaksanaan kegiatan dan standarnya, mengidentifikasi dan mengadakan analisis terhadap kemungkinan penyimpangannya, menemukan penyebabnya kemudian membetulkannya (Ibnu Syamsi, 1994: 149).

4) Prinsip-prinsip Pengendalian

Menurut Ibnu Syamsi (1994: 153-154) prinsip-prinsip pengendalian, sebagai berikut:

- a) Harus didasarkan tujuan, sasaran, dan rencananya.
- b) Harus dapat dipahami mengenai tujuan dan mekanismenya oleh bawahan yang diawasinya.
- c) Harus luwes, terhadap kemungkinan terjadinya perubahan rencana, kebijaksanaan, situasi dan kondisi, dan lainnya.
- d) Harus didasarkan prinsip ekonomi.
- e) Didasarkan atas pertimbangan strategis.
- f) Laporan hasil pengendalian harus disampaikan tepat waktunya untuk pimpinan, untuk pelaksanaan tugas selanjutnya.
- g) Pengendalian yang efektif membutuhkan ukuran pelaksanaan tugas yang obyektif dan akurat.
- h) Harus disesuaikan dengan diri orang yang diawasi: watak, kebutuhan, sifat-sifat individu lainnya.
- i) Harus disesuaikan dengan jabatan dari orang yang diawasi, maka cara pengendaliannya semakin dibatasi pada garis besarnya saja.
- j) Harus disesuaikan dengan struktur organisasinya.
- k) Harus disertai dengan tindakan pembetulan kalau terjadi penyimpangan.
- l) Harus ditinjau kembali secara periodik, apakah masih sesuai atau sudah tidak sesuai lagi.

g. Pengorganisasian (*Organizing*)

1) Pengertian organisasi

Organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan beberapa orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut James D. Mooney dalam M. Manullang (2012: 59) organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama, sedangkan menurut Chester I. Barnard dalam M. Manullang (2012: 59) organisasi sebagai suatu sistem dari aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau

lebih. Menurut T. Hani Handoko (2000: 167) pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki dan lingkungan yang melingkupinya.

Organisasi dalam bentuk apapun akan selalu ditemui dalam kehidupan sehari-hari. Organisasi merupakan unsur yang dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat dengan beberapa alasan, seperti organisasi digunakan untuk mendapatkan sesuatu yang tidak mungkin dapat kita lakukan sendirian, dengan bekerja sama individu-individu dapat menyelesaikan tugas-tugas yang apabila dikerjakan seorang diri tidak akan tercapai, organisasi dapat menyediakan pengetahuan yang berkesinambungan serta dapat menjadi sumber karier yang penting.

Selayaknya sebuah organisasi seharusnya menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi anggota organisasi maupun masyarakat sehingga organisasi mampu mempertahankan kelangsungan hidup. Secara umum organisasi dibedakan atas dua bentuk, pertama organisasi dengan orientasi laba seperti perusahaan yang menyediakan produk barang atau jasa (baik perusahaan besar maupun kecil) kemudian organisasi nirlaba atau yang tidak berorientasi laba seperti yayasan, museum, rumah sakit milik pemerintah, sekolah, perkumpulan sosial dan lain-lain. Apapun bentuk organisasi itu diperlukan usaha-usaha untuk mengelola

kegiatan dan orang-orang maupun unsur lainnya yang ada didalam organisasi agar tercapai tujuan dengan lebih baik.

Persepsi individu mengenai organisasi terbangun dari sebuah proses belajar individu melalui interaksi yang terjadi antar individu dalam suatu kelompok, yang selanjutnya dapat terbentuk suatu organisasi dari kumpulan individu-individu tersebut yang telah membentuk suatu kelompok. Dalam suatu organisasi pastinya memiliki suatu struktur dan desain organisasi yang dimana ada seorang pemimpin organisasi (manajer) yang berperan untuk membuat suatu kebijakan dan peraturan organisasi yang berguna membentuk budaya organisasi ditingkat sistem dengan bantuan dari para anggota. Namun demikian, ketika obyek dari peraturan dan kebijakan organisasi, struktur dan desain organisasi, dan budaya organisasi adalah manusia dan kelompok maka interaksi yang saling memengaruhi akan terjadi secara timbal balik. Inilah sebenarnya esensi perilaku sirkular dalam sebuah organisasi.

Pada struktur organisasi yang ditayangkan pada peraga diatas tampak jelas bagaimana pemimpin organisasi secara struktural bukan hanya mendistribusi sebagian kekuasaannya kepada jenjang organisasi dibawahnya melalui para manajer namun juga mentransformasi gagasan-gagasan, sistem nilai serta kompetensi agar organisasi berjalan sesuai dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Rantai manajemen antar jenjang organisasi,

yaitu para manajer. Para manajer ini yang memainkan peran strategis yaitu sebagai komunikator dalam organisasi. Dengan kata lain, para pemimpin organisasi di satu sisi membutuhkan dukungan anggota organisasi melalui jenjang–jenjang organisasi, namun di sisi yang lain menghendaki agar gagasan-gagasan mereka dijalankan dengan sistem nilai yang dikehendaki oleh organisasi. Disinilah sebenarnya proses interaksi yang saling mempengaruhi tersebut terjadi dimana setiap pemimpin unit organisasi adalah rantai manajemen pada setiap jenjang organisasi yang akan menjadi jembatan bagi transformasi gagasan dan kompetensi mengenai sistem nilai yang dikembangkan dalam organisasi.

Masing-masing rantai manajemen mempunyai domain dan karakteristik keahlian manajerial yang berbeda, juga dibidang dimensi waktu perencanaan serta proses manajemen. Semakin tinggi jenjang manajemen maka semakin strategis proses manajemen dan berdimensi jangka panjang, oleh karena itu dibutuhkan keahlian manajerial yang lebih bersifat konseptual. Sebaliknya, semakin rendah jenjang manajemen maka proses manajemen semakin taktis dan berdimensi waktu pendek sehingga keahlian manajerial juga semakin fokus kepada domain fungsi operatif manajemen.

Hubungan antar jenjang manajemen dijalin oleh rantai manajemen yaitu manajer-manajer fungsi. Peran manajemen

sebagai proses perencanaan hingga pengendalian sangat krusial disini agar semua anggota organisasi bergerak dan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Maka sistem pengendalian manajemen harus ada dan didesain sesuai dengan kebutuhan manajemen.

Organisasi mempunyai berbagai macam jenis sesuai dengan tujuan dan fungsi kerjanya. Organisasi formal dan informal merupakan beberapa jenis dari organisasi. Menurut M. Manullang (2012: 61) Organisasi formal merupakan suatu sistem kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dan dikoordinasikan dengan sadar untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan organisasi informal merupakan kumpulan hubungan antarperorangan tanpa tujuan bersama yang disadari meskipun pada akhirnya hubungan-hubungan yang tidak disadari itu untuk tujuan bersama.

Ciri organisasi menurut M. Manullang (2012: 61) yaitu terbagi menjadi tiga: a) sekelompok orang, b) kerja sama atau pembagian pekerjaan, dan c) tujuan bersama. Dalam organisasi formal ketiga ciri tersebut ada, dimana hubungan-hubungan dan tujuan bersama ditetapkan secara rasional. Sedangkan dalam organisasi informal ketiga ciri tersebut ada, namun hubungan-hubungan tersebut dipengaruhi oleh perasaan dan tujuan bersama yang belum atau tidak jelas. Hal tersebut dipengaruhi oleh unsur yang berbeda. Organisasi formal mempunyai kedudukan, tugas dan fungsi yang

tegas, sedangkan dalam organisasi informal kedudukan, tugas serta fungsinya tampak kabur atau belum jelas.

2) Bentuk Pengorganisasian

Menurut Michael Armstrong (2002: 39) fungsi pengorganisasian memiliki peranan yang sangat penting dalam sistem manajemen dikarenakan proses pengorganisasian merupakan mekanisme utama yang dipergunakan oleh para manajer untuk menggerakkan rencana yang telah disusun. Pengorganisasian yang baik akan mampu menciptakan dan memelihara hubungan semua sumber daya organisasi dengan menunjukkan sumber daya mana yang harus digunakan untuk suatu aktivitas tertentu, kapan digunakan, dimana, serta bagaimana cara menggunakannya. Upaya pengorganisasian yang tersusun dengan baik akan menghindarkan manajer dari penduplikasian kegiatan dari berbagai sumber daya yang mengganggu seluruh kegiatan kerja manajer. Bentuk pengorganisasian menurut Michael Armstrong (2002:39):

- a) Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- c) Penugasan tanggung jawab tertentu.

- d) Pendelegasian wewenang yang diperlukan oleh individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugas.

3) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang satu dengan yang lain mungkin sekali berbeda. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan wewenang, tanggung jawab, juga mungkin disebabkan oleh adanya perbedaan hubungan interaksional antara pekerja, faktor fisik, faktor pegawai, luas sempitnya organisasi dan lain sebagainya.

Menurut Ibnu Syamsi (1994: 31) terdapat beberapa macam bentuk organisasi, yaitu: a) Struktur Linier, b) Struktur Lini dan Staf, c) Struktur Fungsional, d) Struktur Proyek, e) Struktur Matriks, dan f) Struktur Panitia.

a) Struktur Linier (*Line Structure*)

Menurut Ibnu Syamsi (1994: 32) Struktur Linier merupakan jaringan wewenang dan tanggung jawab yang berdasarkan mata rantai komando, mulai dari pucuk pimpinan sampai ke karyawan paling bawah. Ciri dari struktur organisasi linier menurut Ibnu Syamsi (1994: 32) adalah:

- (1) mempunyai wewenang dan tanggung jawab secara langsung dan vertikal yang dikaitkan dengan jabatan dan tugas tiap tingkatan,
- (2) bawahan hanya mempunyai satu atasan,
- (3) adanya kesatuan komando atau perintah,
- (4) tidak mempunyai tenaga staf penasihat,
- (5) Hanya cocok untuk organisasi yang masih kecil atau sederhana.

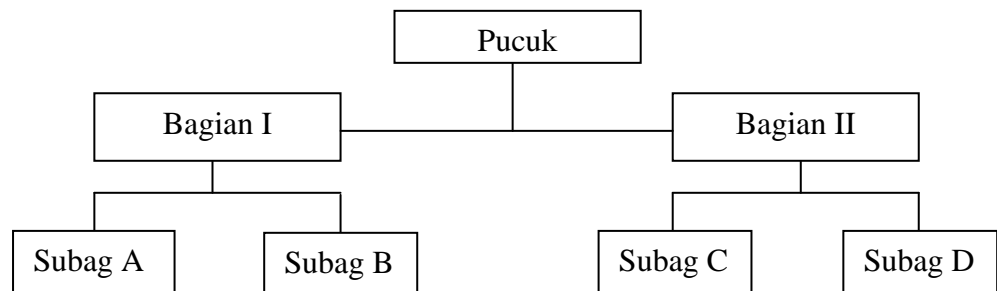
Kebaikan organisasi linier menurut Ibnu Syamsi (1994: 32):

- (1) struktur organisasinya sederhana dan jelas,
- (2) wewenang dan tanggung jawab mengalir dengan jelas,
- (3) mata rantai perintah menghubungkan semua pekerjaan beserta jabatannya satu dengan yang lain secara menyeluruh, dibawah koordinasi yang jelas,
- (4) semua instruksi, penugasan dan laporan pertanggung jawaban dapat terlaksana dengan cepat,
- (5) ada kesatuan pengarahan,
- (6) adanya kesatuan perintah satu atasan satu bawahan, sehingga tidak membutuhkan tenaga staf penasihat,

Kelemahan dari organisasi linier menurut Ibnu Syamsi

(1994: 32):

- (1) tidak adanya staf penasihat, maka hanya cocok untuk organisasi yang masih sederhana,
- (2) pucuk pimpinan akan mengalami bermacam-macam kesulitan apabila organisasi tersebut mulai berkembang,
- (3) mengalirnya jalur perintah secara hierarkis, terkadang juga akan menghambat kelancaran kegiatan apabila pekerjaan itu tidak dilaksanakan dengan segera,



Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Linier (Ibnu Syamsi, 1994: 32)

b) Struktur Lini dan Staf (*Line and Staff Structure*)

Struktur organisasi ini pada umumnya dianut oleh organisasi besar, daerah kerjanya luas, mempunyai bidang-bidang tugas yang beraneka ragam dan rumit, serta jumlah karyawannya banyak (M. Manullang, 2012: 63). Struktur organisasi lini dan staf juga memiliki ciri, yaitu mempunyai

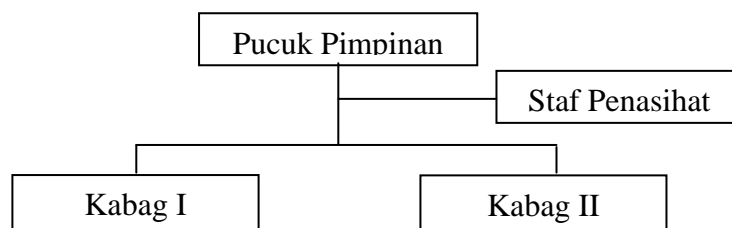
beberapa tenaga staf penasihat ahli sesuai dengan bidang yang dibutuhkan (Ibnu Syamsi, 1994:33).

Kebaikan struktur organisasi lini dan staf menurut Ibnu Syamsi (1994: 33):

- (1) struktur organisasi ini cocok untuk organisasi yang sudah berkembang,
- (2) tugas dipucuk pimpinan menjadi lebih ringan,
- (3) staf penasihat, selain memikirkan masalah yang dihadapi pimpinan, juga berusaha untuk memberikan beberapa alternative pemecahannya,
- (4) pucuk pimpinan dapat mengkonsentrasikan diri terhadap tugas pokoknya saja.

Kelemahan struktur organisasi lini dan staf menurut Ibnu Syamsi (1994: 33):

- (1) seringkali menimbulkan persoalan yang menyangkut koordinasi, komunikasi, dan pengendalian, karena tenaga staf yang *overacting* mencampuri unit lini,
- (2) staf kadang-kadang melanggar fungsi sesungguhnya (mestinya hanya sebagai penasihat semata-mata), tetapi lalu ikut memberikan perintah akibatnya sering timbul konflik dengan pejabat lini,



Gambar 3. Bagan Struktur Organisasi Lini dan Staf (Ibnu Syamsi, 1994: 33)

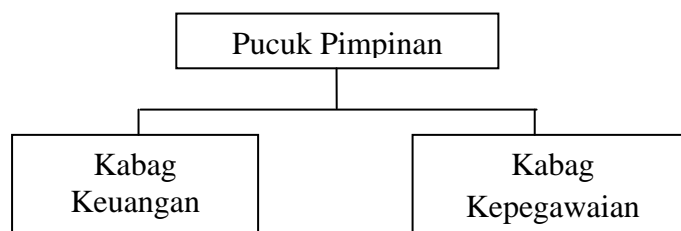
c) Struktur Fungsional (*Functional Structure*)

Struktur organisasi fungsional merupakan struktur organisasi yang dimana segelintir pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas, sebab setiap atasan berwenang member komando kepada bawahannya sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut dalam M. Manullang (2012: 62). Kebaikan dari struktur organisasi fungsional menurut Ibnu Syamsi (1994: 36):

- (1) dimungkinkan pembuatan sistem yang beragam mengenai kebijaksanaan, sistem dan prosedur bidang tertentu dalam organisasi sebagai keseluruhan,
- (2) tanggung jawab bawahan terpecar sesuai dengan bidangnya sehingga jelas arah tanggung jawab bidangnya,
- (3) terdapat hubungan yang bersifat konsultatif antar unit, sehingga meringankan beban masing-masing kepala unit apabila menghadapi masalah dibidang lain dalam unitnya.

Kelemahan struktur organisasi fungsional menurut Ibnu Syamsi (1994: 36):

- (1) menciptakan tanggung jawab kembar secara fungsional dan secara linier, akan melemahkan kesatuan komando,
- (2) dapat menimbulkan konflik antara kepala unit yang bersangkutan dengan kepala unit fungsional,



Gambar 4. Bagan Struktur Fungsional (Ibnu Syamsi, 1994: 35)

d) Struktur Proyek (*Project Structure*)

Struktur proyek adalah struktur organisasi yang penekanannya pada hubungan horizontal dan menciptakan tim-tim yang nantinya ditugasi mencapai sasaran tertentu. Hubungan horizontal adalah bahwa semua hubungan antara unit-unit organisasi fungsional di pusat terhadap unit-unit fungsional pada proyek harus melalui pimpinan proyek, meskipun secara fungsional ada kesamaan, namun tidak boleh mengadakan hubungan secara langsung (Ibnu Syamsi, 1994: 36).

Ciri-ciri struktur proyek menurut Ibnu Syamsi (1994: 37) yaitu:

- (1) aktivitas-aktivitasnya dapat diarahkan secara jelas menuju tercapainya sasaran atau tujuan tertentu,
- (2) jadwal penyelesaiannya dapat ditetapkan, biaya dan kualitasnya dapat diukur dari masing-masing aktivitasnya,
- (3) merupakan cara unik bagi organisasi,
- (4) penyelesaiannya membutuhkan koordinasi kegiatan sejumlah tenaga ahli diberbagai bidang,
- (5) bersifat temporer, dalam arti hanya sekali terjadi terus selesai atau tidak berulang-ulang.

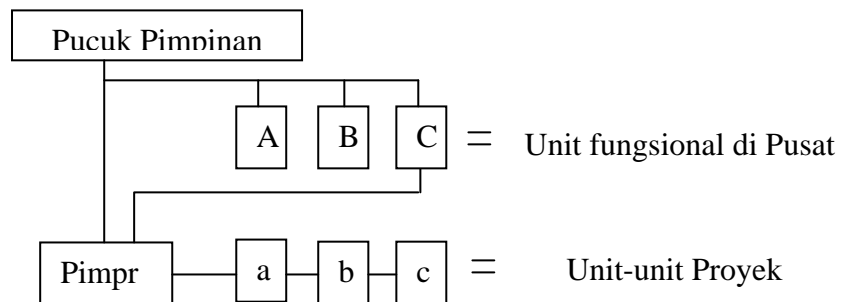
Kebaikan struktur proyek menurut Ibnu Syamsi (1994: 37):

- (1) struktur proyek lebih bersifat fleksibel dan tanggap terhadap ide-ide baru,
- (2) mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, sehingga akan lebih berhasil dalam mencapai sasaran,
- (3) penghasilan yang diterima karyawan proyek akan meningkatkan gairah kerjanya,

Kelemahan struktur proyek menurut Ibnu Syamsi (1994:

37):

- (1) sering menimbulkan pertentangan pimpinan proyek dan kepala unit fungsional organisasi pusat,
- (2) karena pengelolaannya bersifat mandiri, maka ada kemungkinan pimpinan proyek akan melewati batas wewenang yang telah diberikan,
- (3) penghasilan yang lebih besar diperoleh karyawan proyek mungkin akan menimbulkan iri hati karyawan non-proyek,



Gambar 5. Bagan Struktur Proyek (Ibnu Syamsi, 1994: 38)

e) Struktur Matriks (*Matrix Structure*)

Struktur matriks, menurut Ibnu Syamsi (1994: 38) adalah struktur yang dimana wewenang mengalir secara vertikal dalam unit fungsional sementara wewenang dari pimpinan proyek mengalir secara horizontal. Dua macam wewenang tersebut membentuk kisi-kisi (ram-raman) yang merupakan matriks aliran wewenang (*matrix of authority flows*), karena ada dua jalur vertikalnya dari hubungan fungsional dengan unit fungsional pusat dan baris horizontalnya dari hubungan dengan pimpinan proyek.

Kebaikan struktur matriks menurut Ibnu Syamsi (1994: 39):

- (1) lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan dan keadaan,

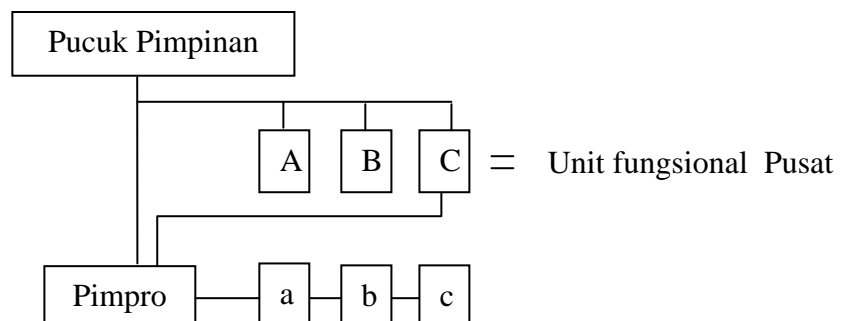
- (2) mengutamakan ketergantungan antara berbagai fungsi, hubungan yang bersifat horizontal dan fleksibilitas operasionalnya,
- (3) mengurangi beban pimpinan proyek yang telah cukup banyak macam tugas beratnya, karena hubungan fungsional dengan unit pusat dapat dilakukan secara langsung,

Kelemahan dari struktur matriks menurut Ibnu Syamsi

(1994: 40):

- (1) pimpinan proyek bekerja sama dengan para spesialis dari beberapa bidang dari unit fungsional yang tentu saja tidak akan menguasai benar kualitas pekerjaan sesungguhnya,
- (2) pimpinan proyek juga merupakan atasan, sehingga dengan demikian para spesialis tersebut mempunyai atasan rangkap yang kadang-kadang dapat membingungkan juga,
- (3) penilaian dari pimpinan yang berbeda hasilnya juga dapat berbeda,
- (4) kadang-kadang masing-masing pimpinan melampaui batas wewenangnya, sehingga akan lebih membingungkan dan menimbulkan konflik antara pimpinan proyek dan pimpinan unit fungsional pusat,

Untuk mengatasi beberapa masalah tersebut maka pada saat tertentu dilakukan rapat koordinatif antar pimpinan. Sehingga apabila ada pelanggaran yang melampaui batas wewenang akan segera diketahui dan para spesialis berhak untuk menolak perintah yang melanggar dari batas-batas wewenang pimpinannya.



Gambar 6. Bagan Struktur Matriks (Ibnu Syamsi, 1994: 39)

f) Struktur Panitia (*Committee Structure*)

Hampir dari setiap organisasi yang besar terdapat panitia. Ada panitia yang bersifat permanen yang tergambar dalam struktur organisasi dan ada juga yang bersifat sementara yang tidak tergambar dalam struktur organisasi. Baik panitia yang bersifat permanen ataupun yang bersifat sementara, masing-masing memiliki peran dalam menjalankan tugas dari program kerja organisasi selama satu tahun.

Fungsi utama dari panitia, menurut Ibnu Syamsi (1994: 40) adalah memberikan keputusan (atau memutuskan) untuk memecahkan masalah yang dihadapi antar bagian unitnya.

Kebaikan dari struktur panitia menurut Ibnu Syamsi (1994: 41):

- (1) ada pemusatan informasi, kemampuan dan kepentingan untuk merumuskan kebijakan, perencanaan dan lain sebagainya,
- (2) dapat menyelesaikan masalah yang kompleks,
- (3) mengurangi kecurigaan dan ketegangan,
- (4) mungkin dapat memperbaiki antar pribadi,
- (5) demokratisasi pembuatan keputusan,
- (6) menghasilkan kesepakatan dalam melaksanakan keputusan,
- (7) pemusatan wewenang yang tadinya terpecah-pecah,
- (8) pemusatan kemampuan, keahlian, informasi, dan pembuatan keputusan,
- (9) mempunyai tanggung jawab yang lebih besar,
- (10) merupakan mekanisme koordinasi,

Kelemahan struktur dari panitia menurut Ibnu Syamsi

(1994: 41-42):

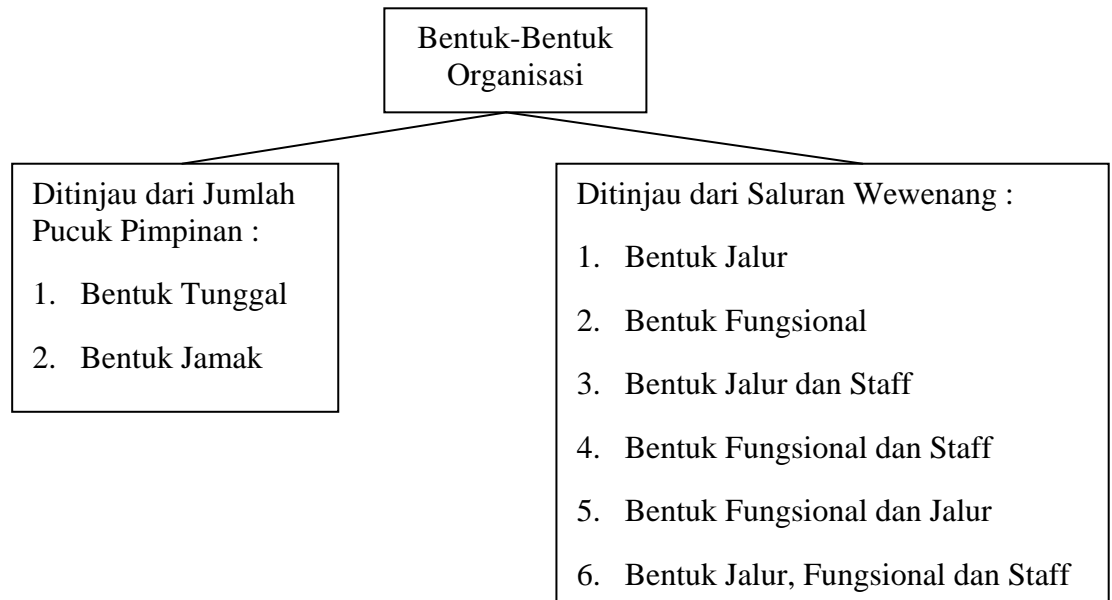
- (1) keputusan hasil konsensus berarti bukan sepenuh keputusan masing-masing, karena masing-masing berkorban, atau bukan sepenuh hati,
- (2) ada kemungkinan bahwa dengan panitia justru mudah menimbulkan ketegangan dan konflik kalau tidak ada yang mau mengalah,
- (3) dapat menyebabkan menyimpangnya dari masalah utama,
- (4) keputusan bersama melalui panitia akan menyebabkan masing-masing kurang bertanggung jawab, akhirnya dapat membatalkan keputusan yang telah dibuat,
- (5) pertanggung jawaban terpecah belah,

Syarat dalam pembentukan panitia, menurut Ibnu Syamsi

(1994: 42) antara lain:

- (1) sebaiknya anggota dalam pembentukan panitia jangan lebih dari lima anggota,
- (2) seharusnya tiap anggota diberi tahu apa kedudukan dan tugasnya dalam proses pengambilan keputusan atau dalam memecahkan masalah,
- (3) kepanitiaan seharusnya menangani masalah khusus terbatas saja,
- (4) setiap anggota disadarkan akan keterikatan untuk menjalankan tugasnya dalam kepanitiaan sampai selesai,
- (5) anggota hendaknya dilatih bekerja sama dalam suatu proses kegiatan dan memiliki kemahiran mengadakan hubungan antar pribadi yang baik,
- (6) anggota panitia kalau yang sudah berada dalam suatu tim atau panitia jangan merasa hubungannya antara atasan dan bawahan, tetapi merupakan tim yang sama kedudukannya untuk menyelesaikan tugas,
- (7) ketua panitia harus memiliki jiwa kepemimpinan yang cukup tinggi yang mampu menggerakkan kerja sama diantara anggota-anggotanya,
- (8) jadwal dan acara pembahasan supaya diberitahukan sebelumnya kepada anggotanya,
- (9) bantuan dan dukungan hendaknya diberikan oleh pimpinan yang akan mengatur pelaksanaan keputusan yang telah dibuat panitia,
- (10) anggota seharusnya memupuk hubungan yang lebih baik lagi satu sama lain,

(11) panitia yang menangani pemecahan masalah hendaknya dipisahkan dari panitia yang mengembangkan kemampuan manajerial.



Gambar 7. Bentuk-Bentuk Organisasi (Sutarto, 2006: 201)

4) Prinsip-prinsip Organisasi

Penerapan prinsip-prinsip organisasi bertujuan agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan hasil yang baik dan memuaskan. Dalam membentuk suatu organisasi yang baik atau usaha menyusun suatu organisasi harus berpedoman pada prinsip-prinsip organisasi.

Dalam prakteknya harus diusahakan agar prinsip-prinsip manajemen ini hendaknya tidak kaku yaitu sesuai dengan kebutuhan. Menurut M. Manullang (2012: 64-72) menjelaskan beberapa prinsip-prinsip organisasi:

a) Perumusan Tujuan yang Jelas.

Tujuan dan arah merupakan hal yang sangat penting dalam pembentukan suatu organisasi. Karena dari tujuan ini akan terlihat hasil yang akan dicapai baik itu secara fisik maupun non fisik.

Menurut M. Manullang (2012: 64) bagi suatu badan (organisasi), tujuan itu akan berperan sebagai:

- (1) Pedoman ke arah mana organisasi itu akan dibawa.
- (2) Landasan bagi organisasi yang bersangkutan.
- (3) Menentukan macam aktivitas yang akan dilakukan.
- (4) Menentukan program, prosedur, KISS ME (Koordinasi, Integrasi, Simplikasi, Sinkronisasi, dan Mekanisasi).

b) Pembagian kerja.

Dalam pembentukan suatu organisasi harus terlihat dengan jelas akan pembagian kerja dari masing-masing unit (sub) organisasi, hal ini supaya tidak terjadinya tumpang tindih aktivitas dan dapat menghambat tercapainya suatu tujuan. Menurut M. Manullang (2012: 66) dalam mengadakan pembagian kerja, ada beberapa dasar yang dapat digunakan sebagai pedoman pada pembagian kerja yaitu: a) berdasarkan wilayah atau teritorial, b) berdasarkan jenis benda yang diproduksi, c) berdasarkan langganan yang dilayani, d) berdasarkan fungsi atau rangkaian kerja, e) berdasarkan waktu.

c) Delegasi kekuasaan.

Dengan adanya pembagian kerja tersebut yang jelas maka akan terlihat pula garis komando dan delegasi kekuasaan (wewenang) dari masing-masing unit kerja. Pengertian delegasi kekuasaan menurut M. Manullang (2012: 68) merupakan keahlian pemimpin yang penting dan elementer, sebab dengan delegasi kekuasaan, seorang pemimpin dapat melipatgandakan waktu, perhatian, dan pengetahuannya yang terbatas.

d) Rentang kekuasaan.

Rentang kekuasaan merupakan penjabaran dari pendelegasian suatu kekuasaan. Parameter dan tolak ukur pun harus menjadi bagian dari rentang kekuasaan, sehingga tidak timbul diktatoris kekuasaan atau kesewenangan kekuasaan tersebut.

e) Tingkat pengawasan.

Penggambaran tingkat pengawasan yang timbul antar atasan dengan sub (unit) bawahannya haruslah terlihat dalam struktur organisasi tersebut. Sehingga batasan apa yang menjadi hak dan kewajiban baik itu atasan maupun bawahan akan tercipta.

f) Kesatuan Perintah dan Tanggung Jawab.

Dengan tergambaranya struktur organisasi yang jelas maka kesatuan perintah atau komando akan terlihat pula. Begitu juga dengan tanggung jawab dari orang yang memberikan delegasi (perintah) akan nampak.

g) Koordinasi.

Suatu koordinasi harus terlihat dengan jelas dalam penyusunan suatu organisasi. Koordinasi dari masing-masing divisi atau unit kerja akan tercipta. Dengan demikian tujuan suatu organisasi ini akan semakin cepat tercapai (M. Manullang, 2012: 64-72)

5. Peran Manajemen

Peran manajemen mengacu pada kategori-kategori tertentu dalam perilaku manajerial. Terdapat sepuluh peran manajerial yang dikelompokkan pada beberapa hubungan antarpribadi, pertukaran informasi, dan pembuatan keputusan.

a. Berkaitan dengan hubungan antarpribadi

1) Pemimpin Simbolis (*Figurehead*)

Kepala simbolis diperlukan untuk menjalankan sejumlah kewajiban rutin yang bersifat legal dan sosial.

2) Pemimpin (*Leader*)

Bertanggung jawab untuk motivasi bawahan, bertanggung jawab untuk mengisi staf (*staffing*), melatih, dan tugas-tugas yang terkait.

3) Penghubung (*Liaison*)

Menyelenggarakan jaringan kontak dan pemberi informasi luar yang berkembang sendiri yang memberikan dukungan dan informasi.

b. Berkaitan dengan informasi

1) Pemantau (*Monitor*)

Mencari dan menerima beraneka ragam informasi internal dan eksternal untuk mengembangkan pemahaman yang menyeluruh terhadap organisasi dan lingkungannya.

2) Penyebar (*Disseminator*)

Meneruskan informasi yang diterima dari orang luar atau dari bawahan kepada para anggota organisasi.

3) Juru Bicara (*Spokesperson*)

Meneruskan informasi kepada orang luar mengenai rencana, kebijakan, tindakan, dan hasil organisasi.

c. Berkaitan dengan pengambilan keputusan

1) Wirausahawan (*Entrepreneur*)

Mencari di dalam organisasi dan di lingkungannya, peluang dan inisiatif “proyek-proyek perbaikan” dengan tujuan untuk melakukan perubahan.

2) Penyelesai Gangguan (*Disturbance Handler*)

Bertanggung jawab atas tindakan korektif bila organisasi menghadapi gangguan mendadak dan penting.

3) Pengalokasi Sumber Daya (*Resource allocator*)

Bertanggung jawab terhadap alokasi segala sumber daya organisasi, serta membuat atau menyetujui semua keputusan organisasi yang berarti.

4) Perunding

Bertanggung jawab mewakili organisasi pada perundingan-perundingan besar (H. Mintzberg dalam Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2009: 12)

B. Profil PPS Betako Merpati Putih

Perguruan pencak silat Merpati Putih di Yogyakarta sudah ada sejak tahun 1963, karena Yogyakarta merupakan tempat dan menjadi cikal bakal berdirinya Merpati Putih tepatnya pada tanggal 2 April 1963. Perkembangan dari perguruan pencak silat Merpati Putih ini semakin luas, hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya cabang-cabang di luar wilayah Yogyakarta.

Ilmu Merpati Putih bersumber dari *Sampeyan Dalem Ingkang Sinuhun Kanjeng Susuhunan Pangeran Prabu Mangkurat Ingkang Jumeneng Ing Kartosuro*, yang kemudian diwariskan secara turun temurun didalam lingkungan keluarga. Adapun silsilah pewarisannya sebagai berikut :

Sampeyan Dalem Ingkang Sinuhun Kanjeng Susuhunan Pangeran PrabuMangkurat Ingkang Jumeneng Ing Kartosuro:

1. Grat I : BPH. Adiwijoyo
2. Grat II : PH. Singosari
3. Grat III : RA. Djojoredjoso - Ing Wadas
4. Grat IV : RM. Rekso Widjojo -Ing Baledono
5. Grat V : R. Bongso Permono - Ing Ngulakan Wates
6. Grat VI : RM. Wongso Widjojo - Ing Ngulakan Wates
7. Grat VII : R. Sarengat Siswo Harjono (Sarengat Hadi Poernomo)
8. Grat VIII : Poerwoto Hadi Poernomo dan Budi Santoso Hadi Poernomo

Grat IV mendirikan perguruan yang pelaksanaannya dikembangkan oleh 3 orang putranya, yaitu:

1. Gagak Handoko mendirikan perguruan di Gunung Jeruk (Pegunungan Manoreh).
2. Gagak Samudro mendirikan di daerah Bagelan, yang akhirnya pindah kedaerah utara Pulau Jawa.
3. Gagak Seto mendirikan perguruan di sekitar Magelang (Pulau Jawa bagian tengah).

Gagak Handoko mengembara ke daerah timur Pulau Jawa melalui pantai selatan hingga sampai di Gunung Kelud dengan tujuan mengetahui dan mempelajari keadaan daerah tersebut, disamping mencari dua saudaranya yang terpisah. Didalam pengembaraannya beliau menyamar sebagai Ki Bagus Kerto. Sebelum beliau mengembara, perguruan Gagak Handoko yang di Gunung Jeruk di daerah perbukitan Menoreh telah berkembang dengan cepat.

Beliau sadar akan usia yang semakin tua, kemudian beliau memberi mandat penuh dan amanat kepada keturunannya yang pada silsilah termasuk pada grat V yaitu R. Bongso Permono Ing Ngulakan Wates. Dan setelah gagak Handoko menyerahkan tampuk kepemimpinannya, beliau lalu pergi untuk menyepi atau bertapa mencari kesempurnaan hingga sampai meninggalnya di Gunung Jeruk.

Dari R. Bongso Permono kemudian diturunkan ilmunya kepada keturunannya yaitu RM. Wongso Widjojo, beliau lalu mengikuti jejak ayahnya mencari kesempurnaan. Pada masa RM. Wongso Widjojo, oleh karena beliau tidak memperoleh keturunan, maka beliau mengambil murid yang kebetulan dalam keluarga masih ada hubungan cucu, yang bernama R Sarengat Siswo Hardjono (Sarengat Hadipoernomo) yang termasuk garis keturunan Grat VII.

Perlu diketahui bahwa ajaran perguruan tersebut belum lengkap, maka beliau tidak segera mengajarkan atau mengembangkan kepada keturunannya, akan tetapi berusaha keras menelaah dan menjabarkan ilmu tersebut lalu menuangkan dalam gerak pencak silat dan tenaga tersimpan yang ada

didalam naluri suci. Beliau juga berusaha mencari kelengkapannya yaitu dari aliran Gagak Samudro dan Gagak Seto. Akan tetapi belum berhasil menemukan langsung, hanya naluri beliaulah bahwa dua aliran yang punya materi sama tersebut mengembangkan ilmu didaerah pantai utara Pulau Jawa. Dari pengembangan ilmunya itu lalu diturunkan kepada kedua putranya.

Penyebarluasan ilmu beladiri yang saat ini dikenal sebagai ilmu Merpati Putih, dimulai ketika Raden Saring Hadi Poernomo pada tahun 1962 memberikan amanat kepada kedua putranya yaitu Poerwoto Hadi Poernomo (Mas Poeng, alm) dan Budi Santoso Hadi Poernomo (Mas Budi, alm) di suatu senja latihan. Pada masa itu R. Saring Hadi Poernomo merasa ada harapan meneruskan ilmu yang dimilikinya tersebut kepada kedua putranya. Akan tetapi bukan berarti sampai disini saja tugasnya. Dari mulai saat itu pewaris ilmu harus memberanikan diri mengamalkan ilmu tersebut demi kepentingan masyarakat banyak. Artinya ilmu ini tidak hanya diturunkan kepada keluarga saja, melainkan dikembangkan juga untuk kepentingan masyarakat.

Sejak saat itu, disusunlah suatu bentuk organisasi yang merupakan wadah keanggotaan dengan nama Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih, pada tanggal 2 April 1963 di Yogyakarta, dengan nama perguruan Merpati Putih, yang merupakan kepanjangan dari Mersudi Patitising Tindak Pusakane Titising Hening, yang artinya mencari sampai mendapat tindakan yang benar dengan ketenangan hati(AD/ART Merpati Putih BAB III, Pasal 3). Ungkapan tersebut kemudian menjadi dasar filosofis

perguruan yang menggambarkan semangat dan dinamika anggota dalam mengarungi bahtera kehidupan.

Latar belakang berdirinya perguruan tersebut adalah hasil pengamatan serta analisa sang guru, pada awal tahun 1960-an. Pada periode ini di Indonesia mulai berkembang seni beladiri asing dan dapat berkembang dengan pesat, tetapi dilain pihak dirasakan pada waktu itu membawa dampak yang kurang tepat. Pada hakekatnya ilmu beladiri itu disadari atau tidak akan berpengaruh dan mampu mengubah watak, kepribadian ataupun tingkah laku yang mernpelajarinya, karena didalam ilmu beladiri memiliki beberapa aspek yang sangat erat kaitannya dengan pembentukan dan pengembangan watak seseorang.

Disisi lain beliau juga sangat prihatin terhadap perkembangan kehidupan pemuda yang terkotak-kotak membentuk kelompok kelompok yang mencerminkan rapuhnya persatuan dan kesatuan bangsa. Atas dasar hal-hal tersebut diatas, tergerak hati nurani sang guru untuk berbuat sesuatu demi kecintaannya kepada nusa, bangsa dan negara dengan memberikan amanat kepada putra sang guru agar ilmu beladiri yang sebelumnya milik keluarga disebarluaskan dan dikernbangkan untuk kepentingan nasional. Walaupun beliau menyadari bahwa apa yang dilakukannya tidak ada artinya sama sekali bagi nusa dan bangsa, beliau mempunyai suatu keyakinan bahwa sikap dan perbuatan yang sekecil apapun apabila didasari oleh itikad yang baik pasti akan ada artinya. Keyakinan tersebut kini menjadi semboyan perguruan Merpati Putih, yaitu Sumbangsihku tak berharga namun keikhlasanku nyata.

Latihan Merpati Putih mementingkan aspek beladiri tanpa senjata atau tangan kosong. Bagian-bagian tubuh manusia dapat digunakan sebagai senjata yang tak kalah ampuhnya dengan senjata sesungguhnya. Tetapi walaupun begitu pada anggota Merpati Putih secara ekstra kurikuler (bukan kurikulum latihan) diperkenalkan senjata, sifat dan karakteristik senjata, cara menghadapi dan sebagainya.

Masih banyak yang perlu dipahami oleh anggota dalam kaitannya dengan filosofis perguruan serta hal-hal yang terkandung dalam empat sikap, watak dan perilaku. Masih banyak pula yang harus dikerjakan oleh pengurus diseluruh jajaran organisasi agar pengkajian, penghayatan dan pelaksanaannya dapat memberikan manfaat bagi manusia.

Tri Prasetya adalah janji yang harus diucapkan oleh setiap anggota yang menunjukkan tekad akan sebuah kesepakatan. Keterikatan dan peran serta baik pribadi maupun bersama dengan anggota lain adalah suatu konsensus, yang meliputi :

1. Taat dan Percaya kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Mengabdikan dan berbakti kepada Nusa, Bangsa dan Negara Indonesia
3. Setia dan taat kepada perguruan (AD/ART Merpati Putih, BAB II Pasal 6, ayat 2)

PPS Betako Merpati Putih adalah salah satu warisan ilmu beladiri karya nenek moyang bangsa Indonesia menempa kepribadian anggota-anggotanya agar berwatak dan berkepribadian kuat, harmonis, dinamis serta patriotis, sesuai dengan filosofi bangsa Indonesia, Pancasila. Hal ini juga didasarkan

pada amanat sang guru, seorang anggota Merpati Putih haruslah mengemban amanat sang guru yaitu, memiliki rasa jujur dan welas asih, percaya pada diri sendiri, keserasian dan keselarasan dalam penampilan sehari-hari serta mampu menghayati dan mengamalkan sikap tersebut agar menimbulkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Guru besar-guru besar sekaligus pewaris ilmu Merpati Putih dari sang guru adalah alm. Poerwoto Hadi Poernomo (Mas Poeng) dan alm. Budi Santosa Hadi Poernomo (Mas Budi), beliau mendapat mandat dari sang guru untuk mengembangkan perguruan Merpati Putih.

Seiring berjalannya waktu, perguruan Merpati Putih mulai berkembang ke berbagai wilayah. Persebaran tersebut dimulai dari wilayah Madiun dan mulai berkembang ke arah Indonesia bagian timur, daerah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, DKI Jakarta, Bandung serta merambah pulau-pulau lain seperti Kalimantan, Sumatra, Sulawesi, Irian Jaya dan hingga saat ini perguruan Merpati Putih sudah bisa merambah sampai ke luar negeri. Persebaran diluar negeri diantaranya Amerika, Belanda, Malaysia, Australia dan beberapa negara lainnya.

Perkembangan tersebut juga diikuti dengan perkembangan mekanisme kerja suatu kelompok untuk terus berkembang dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Perkembangan tersebut dibuktikan dengan pembentukan organisasi mulai dari wilayah yang tertinggi yaitu wilayah pusat, daerah provinsi, daerah kabupaten atau kota, serta sampai kepada lingkup organisasi terkecil yaitu kelompok latihan. Pembentukan badan organisasi tersebut juga

didukung dengan sistem, struktur, prinsip serta bentuk organisasi agar dapat tercapainya suatu tujuan dari organisasi tersebut.

Perkembangan organisasi untuk wilayah Yogyakarta yang menjadi daerah cikal bakal perguruan Merpati Putih dilahirkan dan berkembang hingga ke daerah-daerah pada mulanya menjadi satu wilayah kepengurusan cabang Yogyakarta serta menginduk di wilayah daerah Jawa Tengah. “Pada rentan tahun 2001 sampai 2003 wilayah kepengurusan cabang Yogyakarta melepaskan diri dan membentuk kepengurusan daerah Yogyakarta, yang membawahi wilayah cabang Kota Yogyakarta, cabang Sleman, Cabang Bantul, cabang Kulon Progo dan cabang Gunung Kidul” hasil wawancara dengan mas YB. Soebardjo selaku senior Merpati Putih Yogyakarta. Pemekaran wilayah tersebut ditujukan agar setiap daerah kota atau kabupaten di Yogyakarta mampu mengembangkan serta mandiri dalam bidang keorganisasian.

Berdirinya cabang-cabang yang meliputi daerah kota dan kabupaten di wilayah kepengurusan daerah Yogyakarta secara otomatis akan membentuk struktur kepengurusan organisasi pada masing-masing cabang. Menurut Karhi Nisjar dan Winardi (1997: 3) terbentuknya organisasi tersebut merupakan puncak perkembangan dari suatu upaya berjangka panjang menuju “pemersatu” berbagai disiplin.

Struktur tersebut meliputi ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara dan sebid-sebid yang membantu dan mendukung dalam pelaksanaan kerja ketua. Selama rentan tahun 2003 hingga 2013 kepengurusan cabang Merpati

Putih Kota Yogyakarta sudah mengalami dua kali peralihan masa jabatan kepengurusan. Pada awal periode diketuai oleh mas Yb. Soebardjo serta jajarannya. Masa kepengurusan tersebut berjalan hingga dua periode masa kepengurusan.

Musyawarah cabang dilaksanakan kembali pada bulan Maret tahun 2013. Musyawarah tersebut dilaksanakan dengan tujuan untuk membentuk kepengurusan yang baru, sesuai dengan AD/ART PPS Betako Merpati Putih (2013,Pasal 14 ayat 2): pengurus cabang dipilih dalam sidang Musyawarah cabang yang diikuti oleh perwakilan seluruh kelompok latihan di daerah yang bersangkutan untuk kemudian disahkan oleh pengurus daerah yang bersangkutan.

Musyawarah cabang tersebut diikuti oleh perwakilan kelompok latihan yang ada di wilayah Kota Yogyakarta, meliputi kelompok latihan Sasono Hinggil, Bumijo, UII Fakultas Hukum, SMK N 2 Depok, Wijilan, STTNAS dan Villa Bukit Asri. Tamu undangan yang meliputi senior, pengurus lama, pengurus daerah serta pengurus pusat yang pada akhirnya akan menjadi saksi serta mengesahkan dalam pemilihan kepengurusan cabang yang baru. Dalam pemilihan kepengurusan ini, hanya memilih ketua umum serta wakil ketua umum yang nantinya ditunjuk dan diberikan tugas untuk membentuk struktur kepengurusan dengan tujuan dapat mempermudah kerja kepengurusan cabang Merpati Putih Kota Yogyakarta pada masa kerjanya. Hasil dari musyawarah cabang tersebut memutuskan memilih Bagus Ndaru Perwirayudha sebagai ketua umum, Made Wahyu Dhyana Putra sebagai wakil ketua umum, serta

Amperawan Khusjadmikahadi sebagai ketua bidang organisasi, Lilin Guntoro sebagai ketua bidang pendidikan dan kepelatihan dan Imam Sumartono sebagai ketua bidang dana dan sarana. Dengan dibentuknya struktur organisasi yang baru tersebut diharapkan kepengurusan cabang Kota Yogyakarta akan berjalan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapainya.

C. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yuvestia Resa Indriana (2012), yang berjudul “Analisis Manajemen Olahraga Lembah *Fitness Center* di Yogyakarta”. Dalam penelitian tersebut dapat diketahui hasil penelitian yaitu: diperolehnya fakta bahwa perencanaan lembah *fitness center* sudah dipadukan dengan visi dan misi, yaitu mempertahankan *member* dan mendapatkan *member* sebanyak-banyaknya, pengorganisasian yang berkaitan dengan pola hubungan kerja antar karyawan dan instruktur hampir mendekati dengan kesesuaian dengan manajemen olahraga, penempatan karyawan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan lembah *fitness center*, pengarahannya yang dikembangkan adalah model bebas terkendali yang dilakukan dengan membangun tim kerja melalui pendekatan *personal* karyawan, dan pengendalian dilaksanakan manajemen bila terjadi perubahan jumlah *member* terutama bila terjadi penurunan jumlah *member*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Aji Heru Prasetyo (2011), yang berjudul “Analisis Direktori dan Peta Pengembangan Perguruan Pencak Silat di Kabupaten Bantul”. Dalam penelitian tersebut dapat diketahui hasil

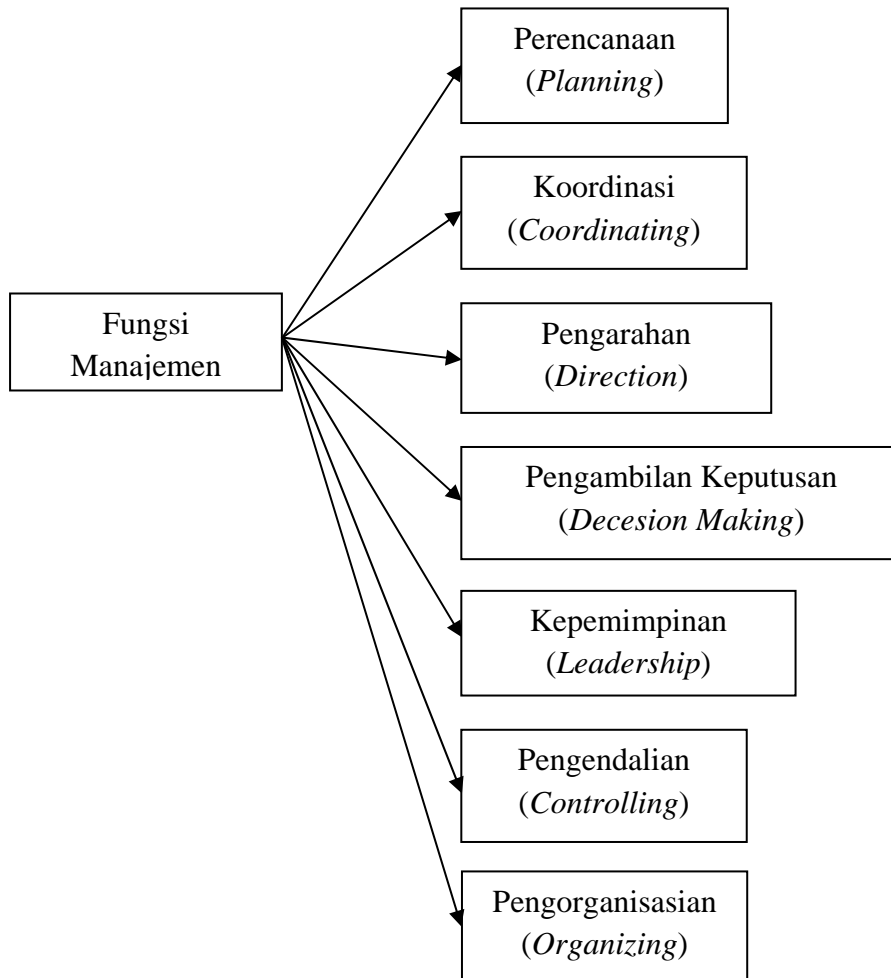
penelitian, penyusunan direktori dan peta pengembangan pencak silat di Kabupaten Bantul telah terwujud buku direktori dan peta pengembangan pencak silat di Kabupaten Bantul, yaitu: tujuh perguruan di Kabupaten Bantul memiliki AD/ART terperinci yang mencakup semua aspek perguruannya, mulai dari bentuk lambang, arti lambang, kepengurusan, dan aspek lain yang menyangkut tentang perguruan tersebut, bentuk-bentuk pengembangan latihan. Ada yang melalui sekolah-sekolah dan umum, serta seluruh perguruan aktif dalam organisasi dan kejuaraan.

D. Kerangka Berpikir

Dalam suatu organisasi modern, pengelolaan manajemen merupakan suatu proses awal untuk mencapai kesuksesan. Manajemen merupakan segenap aktivitas untuk mengarahkan sekelompok manusia dan menggerakkan semua fasilitas pendukungnya yang ada dalam suatu usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu dengan seefektif dan seefisien mungkin dalam usaha pencapaian tujuan tersebut.

Manajemen PPS Betako Merpati Putih agar dapat berjalan dengan baik, maka harus dapat menjalankan manajemen yang ideal dan efektif, serta harus memiliki alat atau sarana manajemen yang mendukung dan kompeten. Fungsi manajemen yang kompeten meliputi: Perencanaan (*Planning*), Koordinasi (*Coordinating*), Pengarahan (*Directing*), Pengambilan Keputusan (*Decision Making*), Kepemimpinan (*Leadership*), Pengendalian (*Controlling*) dan Pengorganisasian (*Organizing*).

Apabila seluruh proses dari fungsi manajemen diaplikasikan dalam kepengurusan PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta, maka akan memperkecil terjadinya berbagai hambatan ataupun kekurangan dalam proses berjalannya organisasi. Kemajuan cabang akan terlihat dari peningkatan kualitas dan mutu perguruan yang telah menjalankan fungsi manajemen dengan baik. Tujuan dari PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta akan tercapai dengan meminimalkan permasalahan yang menjadi hambatan dalam berjalannya fungsi manajemen dalam pengurus cabang.



Gambar 8. Proses Fungsi Manajemen yang Kompeten

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dengan cara mendeskripsikan kedalam kata-kata dan bahasa sesuai dengan keadaan senyatanya di lapangan (Moleong, 2004: 6).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata, 2006: 72).

Furchan (2004: 447) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan. Lebih lanjut dijelaskan, dalam penelitian deskriptif tidak ada perlakuan yang diberikan atau dikendalikan serta tidak ada uji hipotesis sebagaimana yang terdapat pada penelitian eksperimen.

Dengan digunakan metode kualitatif, maka data yang didapat akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. (Sugiyono, 2009: 181).

B. Subyek Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Maleong, 2009: 132). Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive. Sugiyono (2009: 61) menyatakan bahwa *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Sedangkan menurut Margono (2004: 128), pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling*, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Informan yang digunakan penulis dalam penelitian ini antara lain :

1. Ketua Cabang PPS Betako Merpati Putih Kota Yogyakarta.
2. Ketua Bidang Organisasi.
3. Anggota yang aktif dalam latihan

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kepada pengurus organisasi cabang dan sub-organisasi cabang (kelompok latihan) di PPS Betako Merpati Putih Kota Yogyakarta, yang beralamat di Jalan Bumijo Lor JT I/1284 Yogyakarta 55231. Adapun pelaksanaannya akan dilakukan pada bulan Juli 2013.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Menurut Sugiyono (2009: 222) dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri.

Ciri-ciri umum manusia sebagai instrumen menurut Maleong (2009: 169)

meliputi:

1. Manusia sebagai instrumen responsif terhadap lingkungan dan terhadap pribadi-pribadi yang menciptakan lingkungan,
2. Manusia sebagai instrument hampir tidak terbatas dapat menyesuaikan diri pada keadaan dan situasi pengumpulan data,
3. manusia sebagai instrumen memanfaatkan imajinasi dan kreativitasnya dan memandang dunia ini sebagai suatu keutuhan,
4. mendasarkan diri atas perluasan pengetahuan,
5. memproses data secepatnya,
6. memanfaatkan kesempatan untuk mengklarifikasikan dan mengikhtisarkan
7. memanfaatkan kesempatan untuk mencari respons yang tidak lazim dan idiosinkratik.

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, analis, penafsir data, dan sebagai pelapor hasil dari penelitiannya. Sebagai alat bantu pendukung peneliti dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan alat-alat seperti buku catatan lapangan, pedoman wawancara, dan *video recorder*.

Sedangkan untuk persiapan peneliti sebelum terjun lapangan, peneliti sebagai instrumen melakukan “validasi”. Validasi yang peneliti lakukan ini meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, dan penguasaan wawasan terhadap objek yang diteliti yaitu fungsi manajemen dari PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta.

E. Jenis dan Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland dalam Maleong (2009: 157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sementara Maleong (2009: 157)

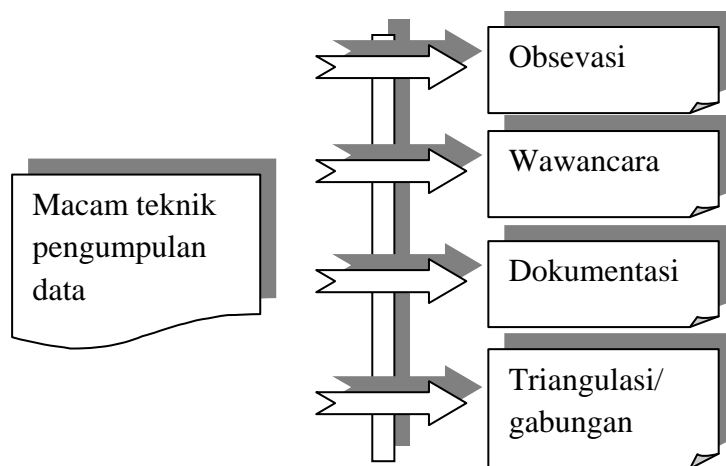
membagi jenis data menjadi empat antara lain: Kata-kata dan tindakan, sumber tertulis, foto, dan data statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian, baik dengan melakukan wawancara atau menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dan dihimpun oleh pihak lain dan perlu diolah kembali. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain data program kerja kepengurusan PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini dilakukan pada kondisi alamiah, sumber data primer dan pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara yang mendalam (*in depth interview*), dokumentasi dan catatan lapangan.



Gambar 9. Macam-macam Teknik Pengumpulan Data (Sugiyono, 2009: 225)

1. Observasi

Spardley dalam Sugiyono (2009: 229) menyatakan bahwa “objek observasi dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga komponen yaitu, *place* (tempat), *actor* (pelaku) dan *activities* (aktivitas)”.

Pengamatan yang dilakukan peneliti adalah pengamatan terus terang dalam artian peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian.

2. Wawancara

Metode wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Supardi, 2006 : 99). Menurut Maleong (2009: 186) pengertian wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan dua pihak antara pewawancara (*interviewer*) dan objek wawancara (*interviewee*). Sementara Esternberg dalam Sugiyono (2009: 231) mendefinisi-

kan wawancara sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Pada penelitian ini akan digunakan teknik wawancara yang menggunakan petunjuk umum wawancara, dimana sebelum bertemu dengan informan, peneliti akan mempersiapkan berbagai hal yang akan ditanyakan sehingga berbagai hal yang ingin diketahui dapat lebih terfokus. Peneliti akan menggunakan metode wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara seperti ini termasuk dalam kategori *in depth interview* (wawancara yang mendalam), dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Maka dari itu dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan (Sugiyono, 2009: 233).

3. Dokumen

Menurut Sugiyono (2009: 240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Sugiyono (2009: 240) mengatakan bahwa studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

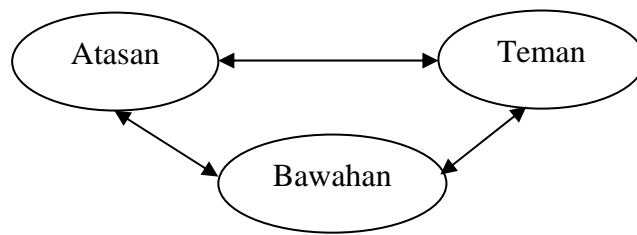
G. Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, maka data yang terkumpul dalam penelitian ini perlu dilakukan pemeriksaan data. Menurut Maleong (2009: 324) pelaksanaan pemeriksaan data didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

Sedangkan untuk lebih memvalidkan data yang didapat, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut Maleong (2009: 330) triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Menurut Denzin (1978) dalam Maleong (2009: 330) triangulasi dibedakan menjadi empat macam yaitu, teknik triangulasi yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa teknik triangulasi adalah sebagai alat untuk pengecekan data dari berbagai sumber, dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

1. Triangulasi Sumber

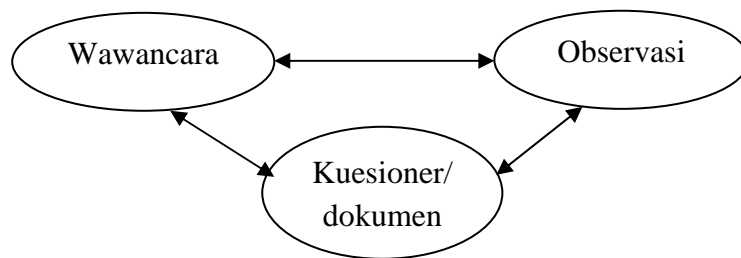
Triangulasi sumber berguna untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2009: 274).



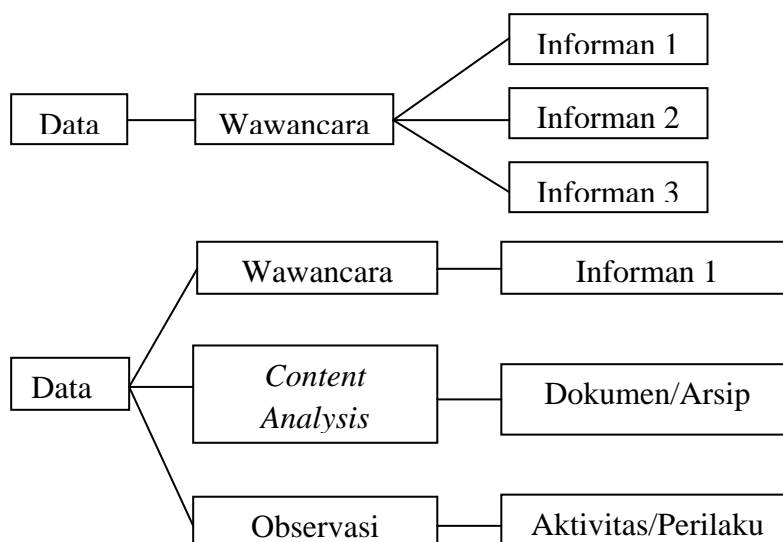
Gambar 10. Triangulasi Sumber Data (Sugiyono, 2009: 273)

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berguna untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda (Sugiyono, 2009: 274).



Gambar 11. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data (Sugiyono, 2009: 273)

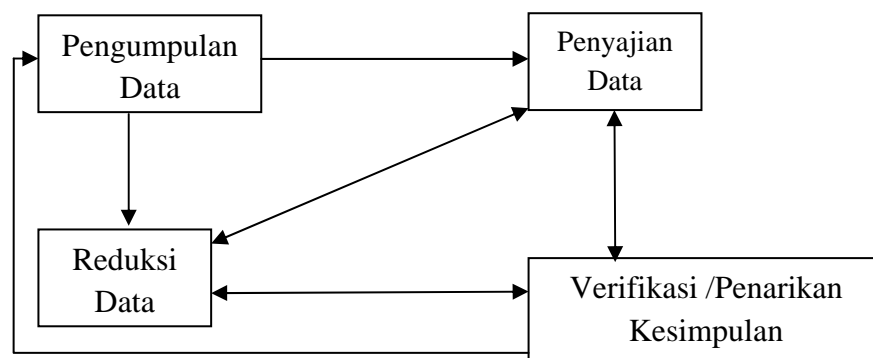


Gambar 12. Teori Triangulasi Data (Sutopo H. B, 2006)

H. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut (Bogdan & Biklen, 1982) dalam Maleong (2009: 248) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat menceritakan kepada orang lain.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles and Huberman. Miles and Huberman dalam Sugiyono (2009: 246), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data antara lain: reduksi data, penyajian data, verifikasi atau penarikan kesimpulan.



Gambar 13. Model Analisis Interaktif Milles And Hubberman (Sugiyono, 2009: 247)

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Perguruan Pencak Silat Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta telah mengalami masa pergantian pengurus organisasi cabang selama dua kali. Pada tahun pertama dibentuknya cabang Kota Yogyakarta pada tahun 2003, pengurus cabang diketuai oleh Mas Yb. Soebardjo. Beliau melaksanakan tugas sebagai ketua cabang selama dua periode kepemimpinan. Kemudian pada tanggal 17 bulan Maret tahun 2013 diadakanlah musyawarah cabang untuk melakukan pergantian kepengurusan cabang Kota Yogyakarta. Terbentuklah pengurus cabang yang baru yang diketuai oleh Mas Bagus Ndaru P. dan wakil ketua yaitu Mas Made Wahyu Dhyana P.

Pada masa kepengurusan yang baru PPS Betako Merpati Putih telah mengalami perkembangan pada bertambahnya kelompok-kelompok latihan. PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta yang bermula hanya dari pada masa sekarang sudah memiliki 10 kelompok latihan prestasi dan 2 kelompok latihan khusus untuk orang tua (kebugaran). Kelompok latihan tersebut meliputi kolat Sasono Hinggil, Bumijo, Wijilan, Grha Karbol AAU, UII Fakultas Hukum, Akademi Teknik Kulit, Akademi Perindustrian, STTNAS, SMK N 2 Depok, Villa Bukit Asri, dan SMP N 12 Yogyakarta. Dalam masa kepengurusan periode 2013-2018 PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta telah mendapatkan berbagai prestasi mulai dari kejuaraan pelajar, mahasiswa dan daerah. Prestasi yang mengesankan yaitu

adanya atlet yang berprestasi di kejuaraan dunia, serta menjadi panitia penyelenggara ujian kenaikan tingkat nasional.

Struktur organisasi PPS Betako Merpati Putih terdiri dari ketua cabang, wakil ketua cabang, sekretaris, bendahara, bidang organisasi, bidang pendidikan dan kepelatihan, serta bidang dana sarana.

1. Bidang Organisasi
 - a. Seksi Administrasi Keanggotaan
 - b. Seksi Pengembangan Kelompok Latihan
 - c. Seksi Humas
2. Bidang Pendidikan dan Kepelatihan
 - a. Seksi Kurikulum
 - b. Seksi Pembinaan Atlet dan Wasit Juri
 - c. Seksi Ujian Kenaikan Tingkat
3. Bidang Dana Sarana
 - a. Seksi Perlengkapan
 - b. Seksi Dana dan Usaha

B. Pembahasan

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan yang ada pada organisasi Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta sudah dibuat sesuai dengan kegiatan dan kebutuhan akan datang yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi, kualitas serta mutu organisasi untuk kedepannya. Perencanaan yang telah dibuat oleh pengurus cabang sesuai

dengan acuan yang telah menjadi patokan untuk seluruh cabang-cabang yang ada di Indonesia maupun yang ada di luar negeri, yaitu dari anggaran dan anggaran rumah tangga (AD/ART) PPS Betako Merpati Putih.

Perencanaan PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta dibuat dalam bentuk program kerja cabang. Fakta yang diperoleh dari hasil wawancara kepada ketua cabang, ketua bidang dan anggota, semuanya memiliki persepsi bahwa perencanaan yang dibuat oleh pengurus cabang sudah dibuat sesuai dengan kebutuhan dan meliputi kegiatan-kegiatan yang berjangka pendek, menengah dan panjang. Perencanaan yang bersifat mendadak atau isidental pengurus cabang telah membuat perencanaan khusus untuk mengatasinya agar kegiatan tersebut tetap dapat berjalan dengan baik.

2. Koordinasi (*Coordinating*)

Koordinasi yang dijalankan oleh PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan fakta yang didapatkan dari hasil wawancara dengan ketua cabang, bidang organisasi dan anggota. Menurut ketua cabang apabila ada kelompok latihan yang tidak mengkoordinasikan program latihan dengan pengurus cabang, maka pengurus cabang akan mengatasi hal tersebut melalui ketua bidang diklat. Ketua bidang diklat akan langsung memanggil pelatih dari kelompok latihan yang dianggap belum mengkoordinasikan program latihannya tersebut dan akan memberikan arahan serta menyamakan dengan program

latihan yang telah dibuat dan telah distandarkan sesuai dengan kurikulum yang ada.

Organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta terbukti menjalankan koordinasi dengan baik, yang dibuktikan dengan adanya rapat rutin setiap satu bulan sekali dengan anggota rapat yaitu semua pengurus cabang, pelatih dan perwakilan anggota kelompok latihan. Koordinasi antara pengurus cabang dengan para pelatih mengenai penggunaan fasilitas latihan, pengiriman atlet dalam berbagai event kejuaraan dan program latihan. Koordinasi antara pengurus cabang dengan anggota mengenai penerimaan anggota baru, pembinaan anggota yang akan bertanding, dan saat akan mengadakan sebuah kegiatan dalam kelompok latihan. Koordinasi antar pelatih ditunjukkan dengan adanya musyawarah antar pelatih dalam membuat program latihan. Koordinasi dalam kelompok latihan ditunjukkan dengan adanya briefing dalam kelompok latihan tersebut.

Dengan adanya koordinasi yang baik dari pengurus cabang, pelatih dan anggota maka PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta dapat mencapai tujuan organisasi dengan seoptimal mungkin. Kerja sama antara pengurus cabang, pelatih dan anggota juga pasti akan berjalan dengan baik, serta akan melancarkan program kerja cabang berjalan dengan efektif dan efisien.

3. Pengarahan (*Directing*)

Fakta membuktikan bahwa pengarahan yang dilaksanakan oleh organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta telah berjalan dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dari hasil wawancara dengan ketua cabang, ketua bidang organisasi dan anggota, yang telah memiliki persamaan persepsi.

Pengarahan yang dilakukan oleh pengurus cabang kepada anggota dan pelatih antara lain, memberikan sosialisasi program kerja cabang. Menurut ketua cabang sosialisasi program kerja dilakukan dengan cara mengumpulkan seluruh pengurus cabang, anggota dan pelatih dalam sebuah rapat. Dalam rapat tersebut disampaikan dan dijelaskan mengenai semua program kerja cabang. Ketua cabang juga menyampaikan bahwa sosialisasi melalui jalur langsung, ketua cabang turun ke lapangan atau tempat latihan pengarahan dengan metode ini dianggap lebih memperjelas dari materi yang disampaikan, karena di tempat latihan terdapat anggota dan pelatih. Menurut ketua bidang melalui rapat cabang dianggap sudah cukup, akan tetapi menurut anggota sosialisasi dengan cara datang langsung ke tempat latihan akan lebih mendapatkan hasil yang baik karena dalam tempat latihan anggota dan pelatih ada.

Ketua cabang juga mendelegasikan kepada ketua bidang untuk memberikan pengarahan mengenai kegiatan-kegiatan cabang yang sesuai dengan bidang yang dibawahinya. Bidang organisasi menyampaikan mengenai penerimaan anggota baru, pengembangan tempat latihan baru,

administrasi keanggotaan, semua masalah yang mengenai pengabdian masyarakat. Bidang pendidikan dan kepelatihan menyampaikan mengenai program dan kurikulum latihan, pembagian pelatih, pengarahan mengenai syarat untuk dapat mengikuti ujian kenaikan tingkat, pengembangan atlet serta pengelolaan dan pengiriman wasit dan juri dalam sebuah pertandingan, mengirimkan pelatih dalam penataran pelatih. Bidang dana sarana menyampaikan mengenai perawatan semua sarana dan prasarana cabang, koperasi cabang, pengadaan fasilitas baru meliputi alat latihan, seragam, bendera, dan pernik-ornamen apapun yang berhubungan dengan Merpati Putih.

Pengarahan yang tidak diberikan oleh pengurus cabang yaitu mengenai penataran pelatih, karena penataran pelatih sudah menjadi program yang diagendakan oleh pengurus pusat. Penataran pelatih diagendakan oleh pengurus pusat (nasional) karena dengan tujuan agar pelatih yang telah mengikuti penataran pelatih memiliki sertifikat pelatih yang minimal berstandarkan nasional.

4. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Pengambilan keputusan menurut ketua cabang, ketua bidang organisasi dan anggota yaitu dengan beberapa cara yang telah dilakukan oleh pengurus cabang dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta. Beberapa fakta telah dijelaskan oleh ketiga narasumber mengenai pengambilan keputusan.

Pengurus cabang berhak untuk memindah tugaskan atau melakukan *rolling* pelatih dengan tujuan mengawasi tugas dari pelatih, diantaranya apakah pelatih tersebut telah menjalankan program latihan sesuai dengan kurikulum yang telah dibuat bidang diklat cabang atau tidak. Anggota menyampaikan bahwa dari hasil *rolling* pelatih semua anggota kelompok latihan yang ada di wilayah cabang Kota Yogyakarta dapat mengenal dan mengetahui semua pelatih yang aktif melatih. Akan tetapi pengurus cabang juga berhak untuk tidak memindahkan pelatih dari tempat dimana pelatih tersebut melatih, dengan alasan yang telah disampaikan oleh ketua cabang yaitu karena pelatih tersebut harus memiliki pemahaman dan kemampuan khusus dalam melatih. Contohnya dalam kelompok latihan kebugaran yang kebanyakan anggotanya berasal dari kalangan orang tua dan masyarakat dengan menderita suatu penyakit kronis. Oleh sebab itu pelatih untuk kelompok kebugaran tidak hanya mengerti materi latihan akan tetapi juga mengerti tentang medis, agar dapat mengetahui peningkatan dari latihan anggota yang menderita suatu penyakit.

Dalam sebuah rapat apabila ketua cabang tidak dapat memutuskan dari permasalahan yang ada, ketua cabang meminta pendapat dari ketua bidang. Kelompok latihan yang berani mengadakan sebuah kegiatan yang diluar program kerja cabang, maka pengurus cabang akan tegas dalam memberikan peringatan, pembinaan dan sanksi kepada kelompok latihan yang melanggar tersebut. Ketua cabang akan langsung memberikan surat pemanggilan kepada pengurus kelompok latihan yang dianggap telah

melanggar peraturan dan akan memberikan pembinaan khusus agar kelompok latihan tersebut tidak lagi melanggar peraturan yang telah ditetapkan, apabila masih ada pelanggaran maka akan langsung ditindak tegas dengan diberikan sanksi organisasi.

Dari fakta berikutnya ketua cabang, ketua bidang organisasi dan anggota menyatakan bahwa pelatih beserta ketua kelompok latihan yang mempunyai wewenang dalam memutuskan keikutsertaan seorang anggota untuk dapat mengikuti ujian kenaikan tingkat. Dari segi pelatih dapat melihat kemampuan dari peserta didiknya untuk dapat mengikuti ujian dan naik ke tingkat selanjutnya. Ketua kelompok latihan memiliki wewenang dalam memutuskan keikutsertaan anggota dilihat dari keaktifan latihan, lama berlatih, kedisiplinan dalam membayar iuran serta menjadi penanggung jawab atas semua anggota kelompok latihan yang dipimpinnya dalam mengikuti ujian kenaikan tingkat.

5. Kepemimpinan (*Leadership*)

Menurut fakta yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ketua cabang, beliau mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakainya dalam memimpin PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta adalah lebih kearah kooperatif. Menjaln koordinasi lebih dengan wakil ketua cabang dan ketua bidang agar pelaksanaan program kerja cabang dapat berjalan dengan baik. Ketua cabang dalam memilih rekan kerja yang didudukan sebagai ketua bidang adalah dengan menempatkan orang yang memang benar-benar mumpuni dan sudah memiliki banyak pengalaman

dalam bidangnya. Koordinasi yang dilakukan oleh ketua cabang, menurut ketua bidang organisasi dan anggota sudah cukup baik. Salah satu cara yang digunakan sebagai sarana berkoordinasi oleh ketua cabang adalah dengan mengadakan rapat rutin, interaksi langsung dengan masing-masing ketua bidang, dan mengecek kegiatan latihan dalam suatu kelompok latihan dengan cara melakukan kunjungan ke tempat latihan. Kunjungan tersebut disamping untuk menjalin koordinasi dengan anggota juga dapat mengetahui bagaimana cara pelatih kelompok latihan tersebut dalam melakukan latihan sesuai dengan program latihan yang telah disusun atau tidak.

Ketua cabang memberikan pengarahan melalui dua cara secara langsung yaitu saat rapat anggota dan berinteraksi dengan pengurus cabang, pelatih dan anggota, serta secara tidak langsung dengan melalui surat edaran yang berisi tentang surat penugasan dan pengadaan suatu kegiatan. Anggota mengatakan bahwa pengarahan dari ketua cabang dengan cara mengadakan sosialisasi di tempat latihan. Ketua cabang masih kurang dalam hal kedisiplinan diri, karena saat rapat anggota dan pengurus kedatangan ketua cabang masih ada keterlambatan. Untuk setiap bulan ketua cabang juga masih belum disiplin dalam melakukan sidak atau kunjungan ke kelompok latihan secara rutin.

Ketua cabang memberikan motivasi kepada pengurus cabang dan atlet-atlet cabang agar lebih meningkatkan semangat untuk bekerja dan berlatih lebih giat untuk meningkatkan kualitas dalam bidang manajemen

organisasi serta prestasi dalam setiap kejuaraan. Ketua cabang juga akan memberikan ujian kenaikan tingkat tanpa membayar biayanya bagi atlet yang berprestasi dan membawa nama cabang Kota Yogyakarta. Menurut ketua bidang organisasi motivasi yang diberikan kepada pengurus lebih kearah interaksi secara langsung, empat mata dengan masing-masing ketua bidang agar lebih meningkatkan kualitas kerja dari ketua bidang itu sendiri dan anggotanya. Memberikan tugas baru yang dapat membuat pengurus cabang termotivasi dan tanggung jawab yang lebih besar, seperti menjadi panitia kegiatan di tingkat nasional.

Ketua cabang pernah memutuskan untuk mengadakan ujian kenaikan tingkat susulan, yang sebenarnya tidak pernah diagendakan dan dijadwalkan dalam program kerja organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta. Ketua cabang juga sering memberikan ide dalam pembukaan dan perekrutan anggota baru, agar Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta lebih berkembang dengan cara penugasan dalam pembuatan proposal untuk instansi atau sekolah-sekolah dan pembuatan leaflet dan poster seputar Merpati Putih untuk dapat memikat masyarakat umum untuk ikut bergabung latihan.

Pengendalian yang dilakukan oleh ketua cabang dalam langkah menyatupadukan kesatuan arah dan tujuan organisasi dari pengurus cabang, pelatih dan kelompok latihan yaitu dengan cara mengadakan evaluasi setiap rapat pengurus dan anggota apabila terjadi penyimpangan tujuan organisasi, serta memberikan peringatan dan sanksi kepada anggota

yang melakukan pelanggaran. Mendisiplinkan setiap pelatih dan anggota dalam setiap terselenggaranya acara perguruan, agar tetap berjalan pada arah dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ketua cabang melakukan pengawasan setiap pelaksanaan kegiatan cabang. Ketua cabang tidak melakukan pengawasan secara langsung dalam bidang pengawasan kerja sub organisasi cabang. Hal tersebut disebabkan, ketua cabang lebih melakukan pengawasan secara tidak langsung yaitu melalui masing-masing ketua bidang, pengawasan dilakukan lebih banyak dengan koordinasi dengan ketua bidang dikarenakan waktu yang tidak memungkinkan untuk setiap saat harus mengecek satu persatu kerja dari sub organisasi cabang.

6. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian dari pengurus cabang meliputi pendataan pelatih yang aktif di PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta. Membuat syarat utama seorang pelatih yaitu dengan tingkatan minimal yaitu tingkat Kombinasi I (asisten pelatih), Kombinasi II (pelatih cabang) dan Khusus I (tingkat pelatih nasional). Syarat utama pelatih lainnya yaitu pelatih tersenut pernah mengikuti penataran pelatih serta mendapatkab SK pelatih dari pengurus cabang Kota Yogyakarta. Pengawasan kepelatihan yang ada di kelompok latihan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatih tersebut melatih, sesuai dengan kurikulum yang ada atau semaunya sendiri.

Keuangan cabang dikelola oleh bendahara cabang. Untuk masalah keuangan cabang, tidak dapat diidentifikasi lebih dalam. Hal tersebut

dikarenakan sistem keuangan cabang dianggap sebagai dokumen pribadi yang tidak semua orang bisa mengetahuinya. Penginventarisasian fasilitas cabang mulai dari peralatan latihan, peralatan yang digunakan untuk ujian kenaikan tingkat. Syarat anggota yang akan mengikuti ujian kenaikan tingkat, syarat diberikan dengan tujuan untuk mengetahui apakah anggota tersebut sudah berhak untuk mengikuti ujian kenaikan tingkat atau belum. Meminta laporan pertanggung jawaban dari panitia yang menyelenggarakan suatu kegiatan. Pelatih mengadakan evaluasi hasil latihan dengan cara mengadakan uji coba semua materi yang telah dilatihnya. Hal tersebut membuktikan bahwa PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta telah menjalankan fungsi manajemen berupa pengendalian dengan baik.

7. Pengorganisasian (*Organizing*)

Struktur organisasi dari pengurus cabang PPS Betako Merpati Putih Kota Yogyakarta sudah cukup baik, hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara dari ketua cabang dan ketua bidang organisasi. Susunan struktur organisasi mulai dari ketua cabang, wakil ketua cabang, sekretaris, bendahara, serta membawahi tiga staf bidang yaitu bidang pendidikan dan kepelatihan, bidang organisasi, dan bidang dana sarana. Dari ketiga bidang tersebut masih membawahi beberapa seksi bidang. Bidang pendidikan dan kepelatihan membawahi seksi bidang kurikulum, pembinaan atlet dan wasit juri serta bagian yang mengurus setiap ujian kenaikan tingkat. Bidang organisasi membawahi seksi bidang administrasi organisasi,

pengembangan kelompok latihan dan humas. Bidang dana sarana membawahi seksi bidang perlengkapan dan bagian dana usaha.

Dari hasil wawancara dengan anggota, dibawah struktur pengurus organisasi cabang masih ada kepengurusan kelompok latihan. Dalam strukturnya terdapat ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, humas, dan bagian perlengkapan. Tugas pengurus kelompok latihan yaitu mengelola jalannya keorganisasian dalam suatu tempat latihan, mulai dari pengumpul iuran bulanan dari anggota yang akhirnya akan distorkan ke bendahara cabang, mengelola dan merawat fasilitas latihan yang dimiliki oleh suatu kelompok latihan, serta mengadakan kegiatan rutin latihan.

Dari fakta yang diperoleh dari hasil wawancara pengurus cabang masih kurang memahami dalam arti penting dalam menjalankan organisasi cabang dengan baik. Dibuktikan dengan belum berjalannya tugas dari seksi bidang bagian perlengkapan dalam perawatan sarana dan prasarana latihan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kurang terawatnya sarana dan prasarana latihan, rusak atau bahkan hilang. Dalam lingkup pelatih bidang organisasi menyampaikan bahwa pengorganisasian pelatih dibentuk oleh pengurus daerah. Ketua cabang menyampaikan bahwa pengorganisasian pelatih perlu juga dibentuk dalam wilayah cabang, karena agar menjadi tempat koordinasi pelatih dalam pembuatan program-program latihan, serta mengurangi mis-komunikasi diantara pelatih-pelatih dalam menjalankan tugas dan pelaksanaan program-program latihan yang sudah dibuat sesuai dengan kurikulum yang ada.

Pada pengorganisasian yang lain pengurus cabang sudah berjalan dengan baik, seperti halnya berjalannya administrasi keanggotaan sudah berjalan dengan baik dibuktikan dengan adanya pembuatan kartu tanda anggota. Pengorganisasian dalam pembinaan atlet-atlet berprestasi. Pembentukan struktur kepanitiaan dalam kegiatan-kegiatan cabang, salah satunya kegiatan ujian kenaikan tingkat. Serta pembagian tugas kerja yang sudah ada sesuai dengan bidang dan seksi bidang organisasi pengurus cabang PPS Betako Merpati Putih Kota Yogyakarta.

C. Kelebihan dan Kekurangan

1. Kelebihan PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta
 - a. Dengan nama cabang Kota Yogyakarta dapat menjadi sebuah cabang yang disegani karena merupakan tempat berdirinya kelompok latihan yang pertama kali di dunia.
 - b. Menjadi *brand* ternama dengan nama Yogyakarta, karena kota yang menjadi pusat keilmuan PPS Betako Merpati Putih.
 - c. Menjadi tempat diadakannya ujian kenaikan tingkat semua pelatih di tingkat Internasional.
 - d. Terdapat tempat bersejarah yang menjadi cikal bakal berdiri dan pengembang perguruan pertama kali.
 - e. Berada diwilayah perkotaan sehingga memudahkan dalam perekrutan anggota baru mulai dari pelajar, mahasiswa hingga masyarakat umum.
 - f. Kota Yogyakarta yang merupakan kota pelajar, sehingga mudah untuk mencari anggota dikalangan pelajar dan mahasiswa.

- g. Kota Yogyakarta termasuk kota budaya, oleh sebab itu terdapat banyak event yang berkaitan dengan pelestarian budaya nasional terutama pencak silat.
 - h. Mahasiswa baru yang telah mengikuti Merpati Putih di kota dan kabupaten asal, apabila di Yogyakarta pasti melanjutkan kegiatan latihannya dengan motivasi Kota Yogyakarta sebagai gudangnya keilmuan Merpati Putih.
2. Kekurangan PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta
- a. Organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta masih termasuk cabang yang masih muda, setelah diadakannya pergantian pengurus cabang jadi masih kurang berpengalaman dalam bidang berorganisasi.
 - b. Pelatih yang kebanyakan dari mahasiswa, apabila lulus maka susah dalam mencari regenerasi pelatih baru.
 - c. Belum memiliki kesekretaritan cabang, menyebabkan apabila ada rapat pengurus harus mencari tempat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh para narasumber dan dari hasil observasi langsung di Pengurus cabang PPS Betako Merpati Putih Kota Yogyakarta sehingga dapat diperoleh kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Perencanaan sudah dipadukan dengan tujuan dari Pengurus cabang PPS Betako Merpati Putih Kota Yogyakarta.
 - a. Sasaran dan tujuan Pengurus cabang PPS Betako Merpati Putih Kota Yogyakarta yang utama adalah pengembangan perguruan sehingga anggota dan peningkatan latihan menjadi faktor utama perencanaan.
 - b. Perencanaan pengurus cabang PPS Betako Merpati Putih Kota Yogyakarta disusun dengan berlandaskan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ART) PPS Betako Merpati Putih yang telah disusun oleh pengurus pusat.
2. Koordinasi manajemen organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta sudah berjalan dengan baik, akan tetapi masih ada beberapa kendala yang menghambat kelancaran koordinasi cabang yaitu dengan adanya kelompok latihan yang masih belum melakukan koordinasi dengan pengurus cabang ketika akan mengadakan suatu kegiatan.
 - a. Dibuktikan dengan selalu diadakannya rapat rutin yang menjadi wadah berkoordinasi seluruh pengurus cabang, para pelatih dan anggota.

- b. Koordinasi kelompok latihan dalam upaya pencarian anggota baru.
 - c. Koordinasi antar pelatih dalam pelaksanaan program latihan.
3. Pengarahan yang dilakukan oleh organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta sudah berjalan dengan baik.
- a. Pengarahan pengurus cabang kepada pelatih dan anggota meliputi pengarahan mengenai program kerja cabang.
 - b. Pengarahan dilakukan melalui beberapa cara, dengan media rapat anggota, pengarahan kepada ketua bidang dan sosialisasi langsung di tempat latihan.
4. Pengambilan keputusan dalam upaya memecahkan dan menyelesaikan masalah yang ada di PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta dilakukan dengan beberapa metode sesuai dengan landasan program kerja cabang.
- a. Keputusan pengurus cabang yang memiliki wewenang dalam memindah tugaskan atau tidak pelatih dari suatu kelompok latihan ke kelompok latihan yang lain dalam wilayah cabang Kota Yogyakarta.
 - b. Kendala pengambilan keputusan juga dipengaruhi dengan ketua cabang yang masih perlu pertimbangan dari ketua bidang untuk memutuskan suatu permasalahan.
5. Kepemimpinan dari ketua cabang PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta secara garis besar sudah baik, akan tetapi masih ada kekurangan dalam upaya pengambilan keputusan yaitu kurangnya

kepercayaan diri dan pengambilan keputusan yang sebenarnya diluar program kerja cabang.

- a. Ketua cabang selalu memberikan motivasi untuk bekerja dan berlatih lebih semangat kepada pengurus cabang dan para atlet.
 - b. Ketua cabang pernah memutuskan untuk mengadakan ujian kenaikan tingkat susulan, yang sebenarnya tidak ada dalam program kerja PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta.
 - c. Dalam koordinasi yang dijalin, ketua cabang selalu mengadakan rapat koordinasi pengurus cabang, interaksi langsung dengan ketua bidang.
 - d. Pengawasan yang dilakukan oleh ketua cabang yaitu dengan cara mengecek melalui masing-masing ketua bidang tentang kerja masing-masing sub bidang organisasi.
6. Pengendalian yang dilakukan oleh organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta secara garis besar sudah baik.
- a. Pendataan pelatih, pemberian syarat bagi pelatih untuk dapat melatih dan evaluasi dari hasil kepelatihan.
 - b. Pendataan anggota, melalui form pendaftaran, form anggota dan kartu tanda anggota.
 - c. Keuangan cabang yang dikelola oleh bendahara, akan tetapi masih kurang hasil wawancara yang didapatkan masalah sistem keuangan PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta.
 - d. Pendataan semua fasilitas latihan.

- e. Evaluasi program dan kegiatan dilakukan setiap rapat anggota dan pengurus cabang.

7. Pengorganisasian

- a. Struktur organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta yaitu ketua cabang, wakil ketua cabang, sekretaris, bendahara, ketua bidang organisasi yang membawahi seksi administrasi organisasi, seksi pengembangan kelompok latihan dan seksi humas, ketua bidang pendidikan dan kepelatihan yang membawahi seksi kurikulum, seksi ujian kenaikan tingkat, seksi pembinaan atlet dan wasit juri serta ketua bidang dana sarana yang membawahi seksi perlengkapan dan seksi dana dan usaha.
- b. Setiap struktur organisasi telah memiliki tugas pokok yang harus dilaksanakan.
- c. Tugas pokok dari seksi bidang perlengkapan yang belum berjalan dengan baik, dalam upaya perawatan sarana dan prasarana cabang.

B. Implikasi

Wawasan manajemen organisasi diperlukan untuk memajukan dan mengembangkan perguruan pencak silat beladiri tangan kosong Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta. Hal ini karena maju dan berkembangnya perguruan tersebut akan memicu pengembangan perguruan, meningkatkan prestasi terutama dibidang seni beladiri pencak silat, serta memelihara kebudayaan asli Indonesia.

PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta telah menerapkan fungsi manajemen secara optimal, tetapi keoptimalan tersebut diselaraskan dengan sarana, prasarana, dan lokasi dari Kota Yogyakarta hal ini berimplikasi menambah wahana keilmuan berorganisasi yang ditinjau dari sisi fungsi manajemen PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta.

Cabang Kota Yogyakarta membawahi sepuluh kelompok latihan dua diantaranya kelompok latihan khusus untuk kebugaran. Hal ini berimplikasi sangat efisiennya proses pelatihan anggota. Serta dapat memenuhi kebutuhan masyarakat umum yang ikut berlatih dengan tujuan untuk berolahraga, berprestasi, memiliki kemampuan menjaga diri serta meningkatkan kebugaran tubuh.

Titik sentral perhatian manajemen organisasi adalah keanggotaan peserta didik. Hal ini berimplikasi tidak pernah terjadi penurunan jumlah anggota bahkan terjadi peningkatan jumlah anggota dengan seiringnya penambahan tempat dan kelompok latihan.

C. Saran

Dari kesimpulan dan hasil penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, peneliti dapat menyusun saran sebagai berikut :

1. Peningkatan usaha perawatan semua fasilitas yang ada, mulai dari penginventarisasian fasilitas dengan cara memberikan tanda atau nomor inventaris, jadi akan lebih mudah untuk pendataan kelengkapan fasilitas.
2. Pemasaran atau promosi lebih ditambah dan ditingkatkan, agar lebih menarik minat masyarakat umum untuk ikut berlatih.

3. Kedisiplinan dalam menjalankan program kerja organisasi cabang lebih ditingkatkan.
4. Ketegasan ketua cabang perlu ditingkatkan lagi, agar kemampuan dalam pengambilan keputusan lebih optimal dan lebih percaya diri.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Welsh, Glenn, Ronald W. Hilton, dan Paul N. Gordon. (2000). *Anggaran: Perencanaan & Pengendalian Laba*. Terjemahan: Purwatiningsih dan Maudy Warouw. Jakarta: Salemba Empat.
- Agung Nugroho. (2008). *Athlete Increase Mental Status with Mental Training*. Journal FIK-UNY.
- Aji Heru Prasetyo. (2011). *Analisis Direktori dan Peta Pengembangan Perguruan Pencak Silat di Kabupaten Bantul*. SKRIPSI. Yogyakarta: FIK, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Amir. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Medan: Pustaka Bangsa.
- Amstrong, Michael. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Daft, Richard L. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- A. Furchan. (2004). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- HB Sutopo. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press.
- Ibnu Syamsi. (1994). *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Indriyo Gitosudarmo. (2008). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: IKAPI.
- Johansyah Lubis. (2004). *Pencak Silat Panduan Praktis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karhi Nisjar dan Winardi. (1997). *Teori Sistem dan Pendekatan Sistem dalam Bidang Manajemen*. Bandung: IKAPI. Mandar Maju.
- Kartono Kartini. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- L. J. Moleong. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M. Atok Iskandar, dkk. (2002). *Pencak Silat*. Depdikbud

- M. Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: IKAPI. Gadjah Mada University Press.
- Malayu Hasibuan, S. P. (1996). *Manajemen Dasar, Penegertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Margono, (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Martens. (1986). *Coaches Guided to Sport. American. Human Kinetics Publishers*.
- O'ong Maryono. (2000). *Pencak Silat, Merentang Waktu*. Yogyakarta: Yayasan Galang.
- PPMP. (2013). *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih Tahun 2013*. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2009). *Management*. Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- _____. (2010). *Manajemen*. Jakarta: PT. Gelora Akasara Pratama.
- Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian. (1976). *Peranan Staf dalam Management*. Jakarta. PT. Gunung Agung.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supardi, M.d. (2006). *Metodologi Penelitian*. Mataram: Yayasan Cerdas Press
- Susilo Martoyo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutarto. (2006). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Syaodih Nana Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- T. Hani Handoko. (1998). *Manajemen*. Yogyakarta: Liberty.
- _____. (2000). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Yuvestia Resa Indriana. (2012). *Analisis Manajemen Olahraga Lembah Fitness Center di Yogyakarta*. SKRIPSI. Yogyakarta: FIK, Universitas Negeri Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1.**PEDOMAN PENGAMATAN**

Aspek yang diamati :

1. Sarana dan Prasarana
2. Administrasi
3. Kelayakan, kebersihan dan tata ruang latihan
4. Ruang Kesekretariatan

No	Aspek	Kondisi	Catatan	Sesuai/ Tidak Sesuai		Koreksi
Sarana dan Prasarana						
1.	Peching Box	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
2.	Target	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
3.	Sand Sack	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
4.	Body Protector	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
5.	Kap Protector	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
6.	Matras	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
7.	Beban tiap tingkatan	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				

8.	Tonggak pematihan	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
9.	Tonggak tutup mata	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
10.	Nomor dada	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
11.	Bendera perguruan	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
12.	Bendera IPSI	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
13.	Bendera Merah Putih	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
14.	Pataka	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
Catatan lain :						
Administrasi						
1.	Buku iuran anggota	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				

2.	Kartu iuran anggota	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
3.	Formulir pendaftaran anggota baru	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
4.	Formulir pendataan anggota lama	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
5.	Daftar keanggotaan cabang	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
6.	Kartu tanda anggota	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
7.	Surat-menyurat	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
8.	Daftar pelatih yang aktif	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
9.	SK Pelatih	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
10.	Sertifikat UKT	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
12.	Rapor Ujian	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				

Catatan lain :						
Kelayakan, kebersihan dan keamanan tempat latihan						
1.	Tempat latihan yang luas	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
2.	Aman untuk latihan	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
3.	Ruangan	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
4.	Lapangan	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
Catatan lain :						
Ruang Kesekretariatan						
1.	Ada ruang sekretariatan di tiap kelompok latihan	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				

2.	Menjadi pusat kegiatan organisasi pada kelompok kolat	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
3	Sebagai tempat untuk brifing	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
4.	Sebagai tempat penyimpanan asset kolat	<input type="checkbox"/> Sangat memadai <input type="checkbox"/> Cukup memadai <input type="checkbox"/> Kurang memadai <input type="checkbox"/> Tidak ada				
Catatan lain :						

PEDOMAN WAWANCARA				
No	Daftar Pertanyaan	Ketua Cabang	Ketua Bidang Organisasi	Anggota
Perencanaan (<i>Planning</i>)				
1.	Apakah pengurus membuat perencanaan organisasi?	Ya	Ya	Ya
2.	Bagaimana bentuk dari perencanaan organisasi cabang yang telah dibuat?	Program Kerja cabang	Program Kerja cabang	Program Kerja cabang
3.	Apakah dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh cabang telah memiliki program kerja tersendiri?	Belum tentu sesuai, karena ada kegiatan yang sifatnya mendadak, tetapi dari pengcab sudah meng-agendakan apabila ada kegiatan yang sifatnya mendadak	Ya	-
4.	Apakah pengurus cabang juga membuat perencanaan berjangka (pendek, menengah, panjang)?	Ya	Ya	Ya
5.	Apakah perencanaan cabang yang telah dibuat sudah sesuai dengan AD/ART perguruan?	Ya	Ya	-
6.	Apakah pengurus cabang merencanakan pengadaan sarana dan prasarana dalam usaha untuk menunjang proses latihan?	Ya	Ya	Ya
7.	Apakah pengurus cabang mengadakan program untuk perawatan sarana dan prasarana yang dimiliki?	Ya	Ya	-

8.	Apakah pengurus cabang membuat program perencanaan untuk penambahan fasilitas latihan baik sarana maupun prasarana penunjang prestasi atlet?	Ya	Ya	-
9.	Apakah pengurus cabang membuat perencanaan anggaran keuangan cabang?	Ya	Ya	Ya
10.	Apakah pengurus cabang membuat perencanaan untuk ujian kenaikan tingkat?	Ya	Ya	Ya
Ket	Dari penjelasan hasil wawancara yang telah disampaikan oleh ketua cabang, ketua bidang organisasi serta anggota PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta menunjukkan adanya persamaan interpretasi mengenai perencanaan yang telah disusun oleh pengurus cabang. Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan manajemen organisasi telah sesuai dengan kebutuhan manajemen organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta. Apabila ada kegiatan yang mendadak dan diluar program kerja cabang (isidental), pengurus cabang sudah memiliki agenda khusus yang digunakan untuk mempersiapkan dan menyelenggarakan kegiatan yang bersifat isidental tersebut.			
Koordinasi (<i>Coordination</i>)				
1.	Apakah kelompok latihan selalu mengkoordinasikan mengenai program latihan kepada pengurus cabang?	Tidak selalu, oleh karena itu pengurus cabang melalui bidang diklat akan memanggil pelatihnya dan akan diberikan kesamaan arahan agar sesuai dengan kurikulum yang ada	-	Belum terkoordinasi dengan baik
Ket	Dari poin tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ada faktor kurangnya koordinasi antara kelompok latihan dengan pengurus cabang. Hal ini seharusnya tidak boleh terjadi karena dapat menyebabkan pengurus cabang tidak dapat memantau secara jelas dengan program latihan yang diajarkan pada kelompok-kelompok latihan. Oleh sebab itu dari hasil wawancara dengan ketua cabang, ketua cabang akan langsung memanggil pelatih dan akan diberikan arahan melalui bidang diklat mengenai kurikulum latihan yang telah ditetapkan.			
2.	Adakah koordinasi dari pengurus cabang terhadap pelatih mengenai semua fasilitas penunjang latihan?	Ya ada	-	-

3.	Bagaimana cara mensosialisasikan kepada anggota tentang penggunaan fasilitas latihan?	Melalui rapat cabang, mengundang perwakilan setiap kolat	Penjelasan saat akan digunakan	Saat latihan dan UKT
4.	Adakah laporan kelompok latihan kepada pengurus cabang terkait adanya penerimaan anggota baru?	Ya ada	Ya ada	Ya ada
5.	Adakah koordinasi dari pengurus cabang kepada pelatih dan atlet saat akan mengikuti sebuah kejuaraan?	Ya ada	-	Ya ada
6.	Koordinasi apa saja yang dilakukan antara pelatih dengan pengurus cabang?	Pembagian tempat latihan, program latihan, event pertandingan, pembinaan latihan anggota mulai dari yang pemula hingga atlet berprestasi, evaluasi kerja	-	-
7.	Adakah koordinasi antar pelatih dalam pembuatan program latihan?	Ya ada, dibantu oleh ketua bidang diklat cabang	-	-
8.	Apakah pengurus cabang selalu mengadakan rapat rutin dengan semua pengurus cabang, pelatih dan perwakilan kelompok latihan?	Ya, diagendakan setiap satu bulan sekali	Ya ada, rapat rutin pengurus	Ya, rapat rutin satu bulan sekali
9.	Adakah perwakilan anggota kelompok latihan dalam rapat pengurus cabang?	Ada	Ada	Ada
10.	Bagaimana cara kelompok latihan mensosialisasikan kegiatan latihan kepada masyarakat umum, yang bertujuan untuk menarik anggota baru?	-	-	Membuat leaflet, brosur, memasang banner dengan foto kegiatan dan dicantumkan nomor kontak person dari pengurus kolat

11.	Adakah koordinasi dari pengurus kelompok latihan kepada pengurus cabang setiap akan mengadakan sebuah kegiatan?	Ada	Ada	Ada
12.	Bagaimana cara koordinasi yang dilakukan pengurus kelompok latihan setiap akan mengadakan kegiatan?	-	-	Rapat anggota, hasil rapat kemudian dikonsultasikan kepada pengurus cabang, bahwa dari hasil tersebut akan diadakan sebuah kegiatan tertentu
Ket	Koordinasi yang dilakukan sudah cukup baik, walaupun masih ada kelompok latihan yang tidak mengkoordinasikan kegiatannya kepada pengurus cabang. Akan tetapi hal tersebut dapat ditanggulangi dengan baiknya koordinasi dari pelatih dengan pelatih, pelatih dengan pengurus cabang, pelatih dengan anggota. Hal tersebut dapat menutup mis-komunikasi antara pengurus dengan kelompok latihan yang tidak ada koordinasi mengenai program latihan. Dengan adanya koordinasi yang baik, maka pengurus cabang dapat mengawasi, mengevaluasi dan bertanggungjawab penuh dengan semua kegiatan yang ada dalam wilayah PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta.			
Pengarahan (<i>Directing</i>)				
1.	Apakah pengurus cabang mensosialisasikan program kerja cabang kepada seluruh anggota cabang?	Ya	Ya	Ya
2.	Bagaimana cara pengurus untuk mendisiplinkan anggota dalam berbagai kegiatan cabang?	Memberikan motivasi, memberikan sanksi apabila melanggar peraturan	Ketegasan dalam berorganisasi	-
3.	Adakah pengarahan dari pengurus cabang mengenai tata tertib penggunaan fasilitas latihan kepada semua anggota?	Ya ada	-	Ya ada
4.	Adakah pengarahan dari pengurus cabang kepada kelompok latihan mengenai penerimaan anggota baru?	Ya ada	Ya ada	Ya ada

5.	Apakah pengurus cabang memberikan pengarahan program kerja cabang kepada pelatih yang merupakan ujung tombak dalam pembinaan prestasi anggota?	Ya	-	-
6.	Bagaimana cara yang dilakukan ketua dan pengurus cabang dalam memberikan sosialisasi program kerja kepada anggota dan pelatih?	Melalui rapat, diberikan sosialisasi langsung ke tempat latihan	Melalui rapat anggota	Datang ke tempat latihan, dikumpulkan untuk diberikan pengarahan mengenai proker
7.	Apakah pengurus cabang juga mengadakan pelatihan khusus (penataran pelatih) yang bertujuan meningkatkan kualitas bagi para pelatih?	Tidak, merupakan program dari pengurus pusat dan harus berstandar nasional	Tidak, dilakukan oleh Pengurus Pusat	
8.	Apakah pengurus cabang melakukan sosialisasi ke semua anggota mengenai iuran anggota?	Ya	Ya	Ya
9.	Apakah pengurus cabang memberikan pengarahan terhadap anggota mengenai arah keuangan cabang?	Ya	Ya	Ya
10.	Apakah ada sosialisasi hasil rapat terhadap semua anggota?	Ya ada	Ya ada, ketua kolat yang datang dalam rapat diberikan arahan agar menyampaikan pada anggotanya	Ya ada, melalui perwakilan pengurus kelompok latihan yang datang dalam rapat
11.	Adakah sosialisasi syarat ujian kenaikan tingkat dari pengurus cabang kepada kelompok-kelompok latihan, sebelum diadakannya ujian kenaikan tingkat?	Ada, melalui bidang diklat, pelatih, pengurus kolat dan proposal UKT	Ada, melalui pelatih, pengurus kolat dan proposal UKT	Ada, melalui pelatih, pengurus kolat dan proposal UKT

12.	Apakah ketua cabang selalu melakukan pengarahan dalam setiap kegiatan cabang?	Tidak tentu, karena ada kegiatan yang harus diarahkan oleh ketua bidang yang membawahi kegiatan tersebut	Tidak semua, ada kalanya ketua bidang yang menyampaikan	-
Ket	Dari hasil wawancara yang disampaikan ketua cabang, ketua bidang dan anggota memiliki persamaan persepsi mengenai fungsi pengarahan dalam kepengurusan PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta. Hal ini membuktikan bahwa, fungsi pengarahan dalam manajemen organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta telah terkoordinasi dengan baik.			
Pengambilan Keputusan (<i>Decision Making</i>)				
1.	Adakah keputusan pengurus cabang untuk meroling pelatih dari kelompok latihan 1 ke kelompok latihan yang lainnya?	Ada	-	-
2.	Bagaimana dampak yang terjadi dari hasil meroling pelatih dari satu tempat latihan ke tempat latihan yang lain?	Mengetahui program latihan yang dijalankan oleh pelatih sesuai dengan kurikulum yang ada atau tidak	-	Anggota mengetahui dan mengenal semua pelatih yang ada di cabang Kota Yogyakarta
3.	Apakah pengurus cabang berhak menentukan pelatih yang akan ditempatkan pada instansi besar tanpa melakukan pergantian dengan pelatih lainnya (tanpa meroling)?	Ya, harus dapat memberikan pemahaman khusus mengenai latihan. Contohnya dalam kolat kebugaran, karena harus pelatih khusus yang dianggap juga memiliki kemampuan medis	Ya	-
4.	Bagaimana sikap yang diambil ketua cabang apabila dalam rapat ada masalah yang belum dapat terselesaikan dalam rapat cabang?	Meminta pertimbangan kepada ketua bidang	Meminta pertimbangan kepada ketua bidang	-

5.	Adakah kelompok latihan yang mengambil keputusan dalam menjalankan kegiatan latihan diluar program kerja yang diagendakan cabang tanpa koordinasi dengan pengurus cabang?	Ada	Ada	-
6.	Bagaimana langkah ketua cabang dalam mengambil keputusan mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh kelompok latihan ataupun anggota yang bekerja tidak sesuai dengan program kerja cabang yang telah ditetapkan?	Memberikan pembinaan, pengarahan akan pentingnya program kerja cabang, surat pemanggilan dan diberikan teguran	Melakukan musyawarah dengan Dewan Pembina Cabang, memberikan ketegasan berupa sanksi organisasi	-
7.	Pernahkah ketua cabang mengeluarkan surat pemanggilan khusus kepada kelompok latihan atau anggota yang melakukan pelanggaran organisasi?	Pernah	Pernah	Pernah
8.	Pernahkah ketua cabang membuat perintah untuk mengadakan ujian kenaikan tingkat diluar waktu dari program kerja cabang?	Pernah	-	Pernah
9.	Apakah ketua cabang pernah membuat sebuah keputusan tanpa bermusyawarah dengan pengurus cabang yang lain?	Pernah, penentuan peserta dalam rapat khusus yang diadakan oleh ketua cabang	-	-
10.	Apakah semua pelatih kelompok latihan PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta, mendapatkan SK pelatih dari ketua cabang?	Hanya sebagian pelatih yang sudah ber-SK pelatih, karena SK pelatih dibuat ketika seorang pelatih sudah mengikuti penataran pelatih nasional dan memenuhi syarat tingkatan pelatih (tingkat Khusus I)	-	-

11.	Siapakah yang berhak dalam member keputusan kepada anggota untuk dapat mengikuti ujian kenaikan tingkat?	Pelatih dan ketua kelompok latihan	Pelatih	Pelatih dan ketua kelompok latihan
Ket	Dalam hal pengambilan keputusan peran terbesar adalah dari ketua cabang. Ketua bidang hanya membantu memecahkan masalah yang ada, akan tetapi tidak memiliki kewenangan dalam memutuskannya. Ketua cabang berhak meroling atau tidak seorang pelatih dengan maksud dan tujuan tertentu. Ketua cabang juga mengeluarkan SK bagi para pelatih yang sudah mengikuti penataran pelatih nasional. Ketua cabang juga melakukan ketegasan kepada kelompok latihan yang menjalankan kegiatan diluar program kerja cabang. Pelatih dan ketua kelompok latihan mempunyai kewenangan dalam memberikan keputusan akan anggota yang ingin mengikuti ujian kenaikan tingkat.			
Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)				
1.	Bagaimana gaya kepemimpinan yang ketua cabang gunakan dalam memimpin PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta?	Kooperatif dengan wakil ketua dan semua ketua bidang	-	-
2.	Apakah tugas yang diberikan kepada setiap bidang sudah sesuai dengan kemampuannya?	Sudah, setiap ketua bidang memang dipilih sesuai dengan keahliannya	Sudah	Sudah sesuai
3.	Bagaimana koordinasi yang dilakukan oleh ketua cabang kepada pengurus cabang, pelatih dan anggota?	-	Koordinasi baik, karena ketua cabang selalu mengagendakan rapat anggota serta interaksi secara langsung dengan masing-masing ketua bidang	Ketua cabang selalu mengecek kegiatan latihan dari pelatih dan anggota
Ket	Koordinasi yang dilakukan oleh ketua cabang sudah baik sesuai dengan gaya kepemimpinannya yaitu bersifat kooperatif, serta sama seperti yang telah disampaikan ketua bidang organisasi dan anggota. Ketua cabang selalu menjalin koordinasi dengan pengurus cabang yang lain, pelatih dan anggota melalui rapat anggota yang telah diagendakan setiap bulannya serta ketua cabang juga melakukan kunjungan untuk pengecekan kegiatan latihan agar tidak terjadi salah persepsi tujuan dari program latihan yang diberikan dari pelatih kepada anggota yang dilatihnya. Ketua cabang juga memilih rekan kerja yaitu ketua bidang organisasi, ketua bidang diklat dan ketua bidang dana sarana yang telah mumpuni dalam bidangnya.			

4.	Bagaimana pengarahan yang diberikan oleh ketua cabang kepada seluruh anggota perguruan agar dapat menciptakan tujuan organisasi?	Pengarahan secara langsung dengan berinteraksi melalui rapat anggota ataupun dengan menggunakan surat edaran yang berisi tentang kegiatan atau tentang penugasan	Melalui rapat anggota, surat edaran	Sosialisasi langsung ke tempat latihan
5.	Apakah ketua cabang juga mendisiplinkan diri dalam setiap kegiatan cabang?	-	Terkadang datang tepat waktu terutama saat rapat pengurus	Kadang-kadang melakukan sidak ke tempat latihan dalam setiap bulannya
6.	Bagaimana motivasi yang diberikan ketua cabang kepada pengurus cabang agar tetap memiliki semangat bekerja?	Dengan cara berinteraksi secara langsung, tetapi interaksi dilakukan secara empat mata dengan setiap ketua bidang	Memberikan tugas baru yang dapat membuat pengurus cabang bekerja dengan motivasi berorganisasi dan tanggungjawab yang lebih besar, seperti menjadi pengurus cabang sebagai panitia diacara nasional Mepati Putih	-
7.	Bagaimana salah satu cara motivasi yang diberikan oleh ketua cabang kepada para atlet yang berprestasi?	Mengizinkan mengikuti UKT gratis, memberikan tambahan fasilitas latihan pribadi untuk memacu semangat berlatih	-	Datang ke tempat latihan, menyemangatnya, serta akan memberikan hadiah untuk mengikuti UKT tanpa membayar biayanya
Ket	Pengarahan yang dilakukan oleh ketua cabang dengan cara berinteraksi secara langsung, menggunakan surat edaran dan melalui rapat anggota. Motivasi yang diberikan oleh ketua cabang kepada pengurus cabang beragam, mulai dari interaksi secara langsung ataupun dengan cara memberikan sebuah tanggung jawab baru untuk menjadi panitia diacara nasional. Begitu juga dengan motivasi yang diberikan kepada anggota yang berprestasi yaitu dengan cara memberikan fasilitas latihan pribadi dengan tujuan agar atlet tersebut memiliki semangat berlatih yang lebih optimal.			

8.	Adakah keputusan yang tidak sesuai dengan program kerja organisasi cabang yang ditetapkan oleh ketua cabang?	Ada, mengadakan acara ujian kenaikan tingkat susulan	Ada, mengadakan UKT susulan, yang sebenarnya tidak ada dalam rencana program kerja cabang	-
9.	Apakah ketua cabang juga pernah menyumbangkan ide untuk pengembangan kelompok latihan dan perekrutan anggota baru?	Sering, dengan penugasan untuk membuat proposal pembukaan kelompok latihan baru	Ya, menugaskan dalam pembuatan proposal untuk instansi ataupun sekolah agar dapat membuka tempat latihan yang baru	Ya, pembuatan leaflet dan poster yang menjelaskan mengenai Merpati Putih yang bertujuan untuk merekrut anggota baru
Ket.	Pengambilan keputusan ketua cabang yang kurang sesuai dengan program kerja organisasi yaitu mengadakan ujiab kenaikan tingkat diluar rencana dan jadwal yang telah dibuat oleh pengurus cabang. Ketua cabang juga sering memberikan ide dalam pembukaan dan perekrutan anggota baru, agar Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta lebih berkembang dengan cara penugasan dalam pembuatan proposal untuk instansi atau sekolah-sekolah dan pembuatan leaflet dan poster seputar Merpati Putih untuk dapat memikat masyarakat umum untuk ikut bergabung latihan.			
10.	Bagaimana langkah ketua cabang dalam melakukan pengendalian organisasi cabang terhadap pengurus cabang, pelatih dan kelompok latihan, agar tetap berjalan pada satu pokok tujuan organisasi yang telah ada?	-	Evaluasi setiap rapat pengurus, terjadi penyimpangan proker cabang, memberi peringatan dan sanksi	Mendisiplinkan pelatih dan anggota dalam setiap acara perguruan
11.	Apakah ketua cabang melakukan pengawasan pada saat berjalannya sebuah kegiatan perguruan?	Ya	Ya	Ya
12.	Apakah ketua cabang melakukan pengawasan terhadap kerja sub bidang organisasi cabang secara langsung?	Tidak secara langsung, karena sudah ada ketua bidang yang membawahi sub bidang tersebut karena waktu yang tidak memungkinkan	Tidak secara langsung, ketua cabang melakukan pengecekan kerja sub orgnisasi dengan berkoordinasi dengan masing-masing ketua bidang	

Ket.	Dari hasil wawancara dengan ketua cabang, beliau menjelaskan bahwa pengawasan kerja sub organisasi sudah dapat dilihat dan dikontrol melalui tugas kerja dari masing-masing sub organisasi. Jadi tingkat pengawasan lebih kearah tidak langsung terjun ke lapangan untuk mengawasinya dan lebih banyak berkoordinasi dengan masing-masing ketua bidang yang membawahi sub orgnisasi. Pengawasan secara tidak langsung dilakukan karena waktu yang tidak memungkinkan dalam melakukan pengawasan setiap sub organisasi.			
Pengendalian (<i>Controlling</i>)				
1.	Adakah pendataan pelatih yang aktif dalam cabang?	Ya ada		
2.	Adakah pengawasan dari pengurus cabang kepada pelatih yang diterjunkan ke lapangan?	Ya ada, melalui bidang diklat yang menjadi motor kemajuan cabang dibidang pendidikan dan pelatihan		
3.	Apakah ketua cabang melakukan pengawasan terhadap keuangan cabang?	Ya	Ya	
4.	Apakah keuangan perguruan juga diatur dalam program kerja organisasi perguruan?	Ya	Ya	Ya
5.	Siapakah yang bertanggung jawab atas semua keuangan cabang?	Bendahara	Bendahara	Bendahara cabang
6.	Adakah penginventarisasian semua saarna dan prasarana cabang?	Ada	Ada	Ada
7.	Apakah pengurus cabang merencanakan kegiatan rapat rutin untuk mengevaluasi setiap kegiatan yang telah dilaksanakan?	Ya	Ya	Ya
8.	Bagaimana langkah pelatih dalam mengevaluasi program latihan yang ada dalam suatu kelompok latihan?	-	-	Mengadakan uji coba semua materi latihan setiap tiga bulan sekali
9.	Adakah evaluasi dari pengurus cabang setiap terselesainya sebuah kegiatan cabang?	Ada	Ada	-

10.	Apakah ketua cabang selalu mengontrol kegiatan ujian kenaikan tingkat mulai dari persiapan hingga akhir kegiatan?	Ya	Ya	-
11.	Adakah laporan pertanggung jawaban setelah terselesainya kegiatan ujian kenaikan tingkat oleh panitia kepada pengurus cabang?	Ada, dalam bentuk LPJ	-	Ada
12.	Adakah persyaratan tertentu yang dibuat oleh pengurus cabang yang diketahui oleh ketua cabang, agar anggota dapat mengikuti ujian kenaikan tingkat?	Ada	Ada	Ada
13.	Adakah syarat tertentu dari pengurus cabang bagi pelatih untuk dapat terjun melatih dilapangan?	Ya ada, Tingkat min Kombinasi I (asst. Pelatih), pelatih yang telah ber-SK dan pernah mengikuti penataran pelatih	Ya ada, tingkatan, kemampuan, SK	-
Ket.	Pengendalian dari pengurus cabang meliputi pendataan, membuat syarat utama seorang pelatih dan pengawasan kepelatihan, mengecek keuangan cabang yang dibawa oleh bendahara cabang, penginventarisasian fasilitas, syarat anggota yang akan mengikuti ujian kenaikan tingkat dan meminta laporan pertanggung jawaban dari panitia yang menyelenggarakan suatu kegiatan. Pelatih mengadakan evaluasi hasil latihan dengan cara mengadakan uji coba semua materi yang telah dilatihnya. Hal tersebut membuktikan bahwa PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta telah menjalankan fungsi manajemen berupa pengendalian dengan baik.			
Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)				
1.	Siapa sajakah yang terlibat dalam pelaksanaan program kerja organisasi cabang?	Pengurus Cabang	Pengurus Cabang	-
2.	Bagaimanakah struktur organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta?	Ketua, Wakil ketua, Sekretaris, Bendahara, Ketua Bidang dan Sub bidang, kelompok latihan	Ketua, Wakil ketua, Sekretaris, Bendahara, Ketua Bidang dan Sub bidang, kelompok latihan	Ketua, Wakil ketua, Sekretaris, Bendahara, Ketua Bidang dan Sub bidang, kelompok latihan

3.	Bagaimana langkah yang dilakukan oleh perguruan dalam menggunakan sarana dan prasarana latihan secara efektif dan efisien?	Digunakan saat latihan dan kegiatan tertentu yang memang membutuhkan	Menggunakan sesuai fungsi dan kegunaannya	Dipergunakan saat latihan saja
4.	Apakah pengurus cabang juga melakukan pengorganisasian terhadap semua sarana dan prasarana perguruan?	Ya, akan tetapi belum berjalan dengan baik	Belum terorganisasi dengan baik	-
Ket.	Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa pengurus cabang masih belum mengorganisasi sarana dan prasarana cabang dengan baik. Padahal dalam struktur cabang sudah ada seksi bidang yang bertugas dalam melakukan perawatan, menginventarisir, dan pengadaan fasilitas baru. Hal ini dapat mengakibatkan sarana dan prasarana yang ada tidak terawat dengan baik (rusak atau hilang).			
5.	Bagaimana cara pengurus cabang mendata seluruh anggota yang terdaftar aktif dalam perguruan?	Pengisian biodata anggota dan form pendaftaran, serta membuat KTA	Pengisian biodata anggota, Pemaksimalan form pendaftaran anggota	Pengisian formulir pendaftaran, membuat KTA
6.	Kenapa anggota baru maupun lama harus memiliki kartu tanda anggota?	Program pengurus pusat, mempermudah pendataan anggota	Memantau keaktifan anggota	Mendata keanggotaan
7.	Adakah pengorganisasian dalam pelatihan atlet-atlet yang berprestasi?	Ada	Ada	Ada
8.	Apakah perlu pengorganisasian pelatih dibentuk dalam lingkup pelatih-pelatih yang aktif di cabang Kota Yogyakarta?	Ya perlu, untuk memudahkan koordinasi antar pelatih	Tidak, pengorganisasian pelatih diatur oleh Pengurus Daerah	-
Ket.	Pengorganisasian perlu dibentuk dalam lingkup pelatih, karena agar jelas terhadap tugas yang harus dijalankan. Pengorganisasian juga berpengaruh terhadap kelancaran program latihan yang telah dibuat oleh para pelatih, serta mengurangi mis-komunikasi antar pelatih di cabang Kota Yogyakarta. Hal tersebut juga penting dalam memengaruhi visi dan misi para pelatih, agar dapat sama dan mengembangkan Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta dalam berbagai aspek, mulai dari event pertandingan di lingkup daerah, nasional bahkan bisa ke kancah Internasional.			
9.	Apakah ada pembentukan struktur kepanitiaan dalam setiap kegiatan cabang, salah satunya ujian kenaikan tingkat?	Ada	Ada	Ada

10.	Adakah tugas pokok organisasi (jobdis) untuk setiap sub organisasi yang bertujuan untuk membantu kelancaran kerja struktur organisasi PPS Betako Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta?	Ada	Ada	-
11.	Adakah laporan pertanggung jawaban yang dibuat oleh setiap sub organisasi setelah menyelesaikan setiap kegiatan yang sesuai dengan jobdisnya yang dilaporkan kepada ketua cabang?	Ya ada	Ya ada	-
Ket.	Terdapat beberapa poin dimana pengurus cabang masih kurang memahami arti penting dalam hal menjalankan organisasi cabang. Terutama dalam poin perawatan sarana dan prasarana serta pada poin organisasi pelatih masih kurang maksimal dalam menjalankan fungsi dari organisasi. Setiap sub orgainsasi selalu melaporkan semua kegiatan yang telah dilaksankannya melalui laporan pertanggung jawaban kepada ketua cabang. Pada poin yang lain pengurus cabang dan anggota memiliki persamaan pendapat, hal tersebut dapat membuat tujuan organisasi cabang dapat tercapai dengan baik.			

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan
Lokasi : SMP N 12 Yogyakarta
Hari, Tanggal : Senin, 16 Juni 2014
Waktu : 12.30 – 14.30 WIB
Diskripsi :

Pada hari pertama peneliti memulai studi pendahuluan ke kelompok-kelompok latihan PPS Betako Merpati Putih yang berada dalam naungan cabang Kota Yogyakarta dengan tujuan untuk mencari informasi mengenai ciri khas dari kelompok latihan tersebut. Hari senin, 16 Juni 2014 peneliti mulai studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di SMP N 12 Yogyakarta.

Lokasi kelompok latihan ini berada dalam kompleks sekolahan, tepatnya di SMP N 12 Yogyakarta, yang berada didaerah kecamatan Jetis, sebelah selatan gedung Kopertis dan sebelah utara SMP N 14 Yogyakarta. Pada saat peneliti berada di tempat latihan Merpati Putih SMP N 12, langsung disambut oleh ketua kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 1 pelatih dan 1 asisten pelatih
2. Struktur organisasi kolat terdapat ketua, sekretaris, bendahara, humas, perlengkapan.
3. Peralatan latihan : 1 *peching box*
4. Tempat latihan di lapangan bulutangkis yang berada dalam ruangan atau lapangan basket di halaman sekolah
5. Jumlah anggota : 35 anggota

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan

Lokasi : SMK N 2 Depok, Sleman

Hari, Tanggal : Senin, 16 Juni 2014

Waktu : 15.30 – 17.30 WIB

Diskripsi :

Selanjutnya peneliti menuju ke tempat kelompok latihan yang berbeda. Peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di SMK N 2 Depok, Sleman.

Lokasi kelompok latihan ini berada dalam kompleks sekolah, tepatnya di SMK N 2 Depok, Sleman yang berada di daerah desa mrican, sebelah utara kampus Sanatha Dharma Yogyakarta. Pada saat peneliti berada di sekretariat Merpati Putih Stembayo, langsung disambut oleh ketua kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 1 pelatih dan 2 asisten pelatih
2. Struktur organisasi lengkap terdapat ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, humas, perlengkapan.
3. Peralatan latihan : 3 *peching box*, 2 pasang *body protector*
4. Tempat latihan di lapangan sepak bola atau auditorium sekolah
5. Jumlah anggota : 105 anggota

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan

Lokasi : Balai RK Bumijo

Hari, Tanggal : Senin, 16 Juni 2014

Waktu : 19.00 – 21.00 WIB

Diskripsi :

Selanjutnya peneliti menuju ke tempat kelompok latihan yang berbeda. Peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di Balai RK Bumijo.

Lokasi kelompok latihan ini berada dalam wilayah kelurahan Bumijo, kecamatan Jetis. Tepatnya berada di depan Bank BPD DIY dan disebelah utara Satlantas Kota Yogyakarta. Pada saat peneliti berada tempat latihan Merpati Putih Bumijo, langsung disambut oleh ketua kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 1 pelatih dan 2 asisten pelatih
2. Struktur organisasi kolat terdapat ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, humas, perlengkapan.
3. Peralatan latihan : 2 *peching box* besar, 1 *target*, 1 pasang *body protector*
4. Tempat latihan di Balai RK Bumijo
5. Jumlah anggota : 28 anggota

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan

Lokasi : Villa Bukit Asri, Bantul

Hari, Tanggal : Selasa, 17 Juni 2014

Waktu : 13.00 – 14.30 WIB

Diskripsi :

Pada hari kedua peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke tempat kelompok latihan yang berbeda. Hari selasa, 17 Juni 2014 peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di Villa Bukit Asri.

Lokasi kelompok latihan ini berada di utara gedung balai DIKLAT Yogyakarta, di daerah gunung Sempu Bantul. Pada saat peneliti berada tempat latihan Merpati Putih VBA, langsung disambut oleh ketua kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 1 pelatih dan 2 asisten pelatih
2. Struktur organisasi kolat terdapat ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, humas, perlengkapan.
3. Peralatan latihan : 1 *peching box* kecil
4. Tempat latihan di ruang terbuka khusus untuk olahraga yang berada di tengah kompleks vila
5. Jumlah anggota : 13 anggota

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan

Lokasi : Gedung Dwi Abad Sasono Hinggil, Alun-alun selatan Keraton
Yogyakarta

Hari, Tanggal : Selasa, 17 Juni 2014

Waktu : 15.30 – 17.30 WIB

Diskripsi :

Selanjutnya peneliti menuju ke tempat kelompok latihan yang berbeda. Peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di balai RK Bumijo.

Lokasi kelompok latihan ini berada dalam wilayah Keraton Yogyakarta, tepatnya di sebelah utara alun-alun selatan. Pada saat peneliti berada tempat latihan Merpati Putih Sasono Hinggil, langsung disambut oleh wakil ketua kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 1 pelatih dan 2 asisten pelatih
2. Struktur organisasi kolat terdapat ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, humas, perlengkapan.
3. Peralatan latihan : 1 *peching box* besar, 1 *target*, 15 *kone*, 1 *stopwatch*
4. Tempat latihan di Gedung Dwi Abad Sasono Hinggil
5. Jumlah anggota : 15 anggota

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan

Lokasi : Gedung Sono Budoyo II, Wijilan

Hari, Tanggal : Selasa, 17 Juni 2014

Waktu : 19.00 – 21.00 WIB

Diskripsi :

Selanjutnya peneliti menuju ke tempat kelompok latihan yang berbeda. Peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di Gedung Sono Budoyo II, Wijilan.

Lokasi kelompok latihan ini berada dalam wilayah Kecamatan Keraton Yogyakarta, tepatnya dari Plengkung Wijilan ke arah selatan terdapat papan nama Gedung Sono Budoyo II masuk ke arah barat. Pada saat peneliti berada di tempat latihan Merpati Putih Wijilan, langsung disambut oleh ketua kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 1 pelatih dan 1 asisten pelatih
2. Struktur organisasi kolat terdapat ketua, sekretaris, bendahara.
3. Tempat latihan di serambi Gedung Sono Budoyo II
4. Jumlah anggota : 32 anggota

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan

Lokasi : STTNas

Hari, Tanggal : Rabu, 18 Juni 2014

Waktu : 15.30 – 17.00 WIB

Diskripsi :

Pada hari ketiga peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke tempat kelompok latihan yang berbeda. Hari Rabu, 18 Juni 2014 peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di kampus STTNas.

Lokasi kelompok latihan ini berada di daerah Babarsari, tepatnya dari jalan Babarsari ke utara, terdapat pertigaan ke utara lagi sekitar 50 meter. Pada saat peneliti berada di sekretariat Merpati Putih STTNas, langsung disambut oleh sekretaris kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 3 asisten pelatih
2. Struktur organisasi kolat terdapat ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, humas, perlengkapan, kepelatihan.
3. Peralatan latihan : 2 *peching box* besar, 1 pasang *body protector*
4. Tempat latihan di auditorium STTNas
5. Jumlah anggota : 22 anggota

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan

Lokasi : UII Fakultas Hukum

Hari, Tanggal : Rabu, 18 Juni 2014

Waktu : 19.00 – 21.00 WIB

Diskripsi :

Selanjutnya peneliti menuju ke tempat kelompok latihan yang berbeda. Peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di Kampus UII Fakultas Hukum.

Lokasi kelompok latihan ini berada dalam wilayah Nyutran, tepatnya Jl. Taman Siswa 132. Pada saat peneliti berada tempat latihan Merpati Putih UII Hukum, langsung disambut oleh ketua kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 1 pelatih dan 1 asisten pelatih
2. Struktur organisasi kolat terdapat ketua, sekretaris, bendahara
3. Peralatan Latihan : 1 *peching box*, 1 *target*
4. Tempat latihan di lapangan futsal UII Fakultas Hukum
5. Jumlah anggota : 11 anggota

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan

Lokasi : Kampus IST AKPRIND

Hari, Tanggal : Kamis, 19 Juni 2014

Waktu : 13.00 – 14.00 WIB

Diskripsi :

Pada hari keempat peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke tempat kelompok latihan yang berbeda. Hari Kamis, 19 Juni 2014 peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di kampus IST AKPRIND Yogyakarta.

Lokasi kelompok latihan ini berada di sebelah selatan Gedung LPP Yogyakarta. Pada saat peneliti berada sekretariat Merpati Putih Akprind, langsung disambut oleh ketua kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 1 pelatih dan 1 asisten pelatih
2. Struktur organisasi kolat terdapat ketua, wakil, sekretaris, bendahara, humas
3. Peralatan Latihan : 1 *peching box*
4. Tempat latihan di halaman kampus Akprind
5. Jumlah anggota : 45 anggota

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan

Lokasi : Kampus ATK

Hari, Tanggal : Kamis, 19 Juni 2014

Waktu : 16.00 – 18.00 WIB

Diskripsi :

Selanjutnya peneliti menuju ke tempat kelompok latihan yang berbeda. Peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di Kampus Akademi Teknik Kulit.

Lokasi kelompok latihan ini berada di daerah ring road selatan, tepatnya di desa Sorowajan sebelah barat Rusunawa Bantul. Pada saat peneliti berada tempat latihan Merpati Putih ATK, langsung disambut oleh ketua kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 1 pelatih dan 1 asisten pelatih
2. Struktur organisasi kolat terdapat ketua, sekretaris, bendahara, humas
3. Peralatan Latihan : 2 *peching box*, 2 *target*, 2 *sandsack*, 1 set matras 5x5
4. Tempat latihan di auditorium kampus ATK
5. Jumlah anggota : 12 anggota

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hal : Studi Pendahuluan

Lokasi : Gedung Grha Karbol AAU

Hari, Tanggal : Jum'at, 20 Juni 2014

Waktu : 15.30 – 17.30 WIB

Diskripsi :

Pada hari kelima peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke tempat kelompok latihan yang berbeda. Hari Jum'at, 20 Juni 2014 peneliti melanjutkan studi pendahuluan ke kelompok latihan yang ada di Gedung Grha Karbol AAU.

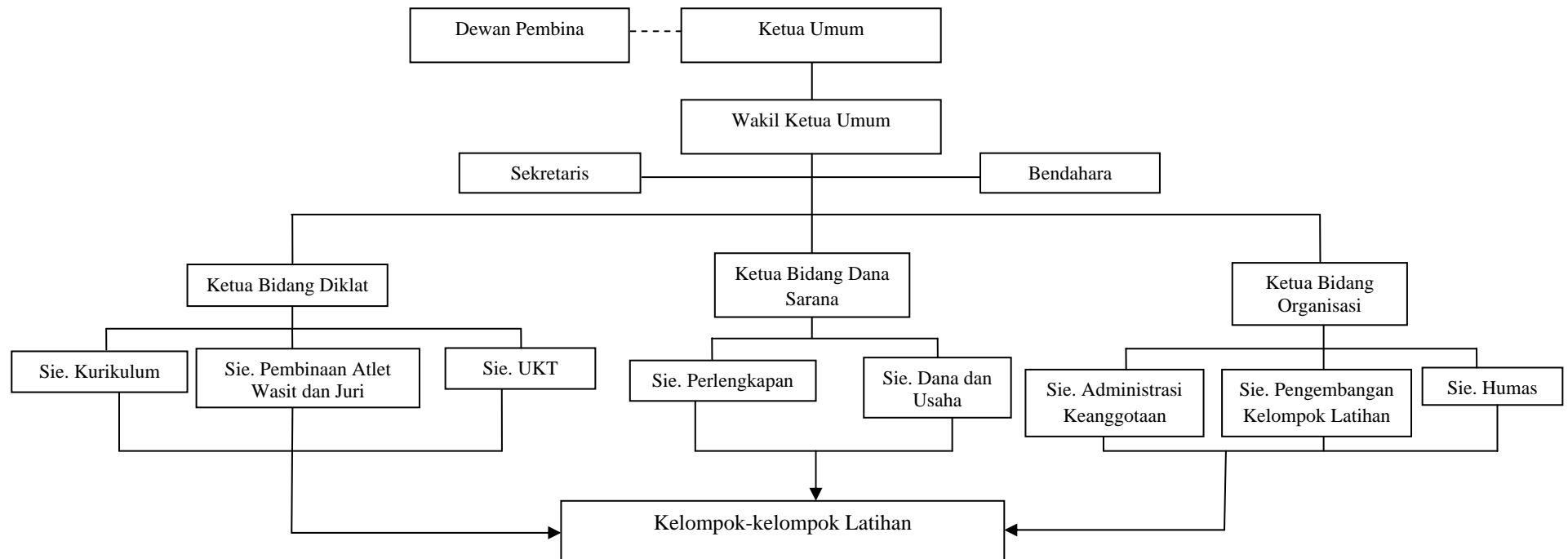
Lokasi kelompok latihan ini berada Jl. Senopati, tepatnya disebelah timur bank BPD Kota Yogyakarta. Pada saat peneliti berada tempat latihan Merpati Putih Grha Karbol AAU, langsung disambut oleh ketua kelompok latihan. Peneliti langsung saja melakukan perbincangan dan menyampaikan tujuan dari penelitiannya tersebut.

Hasil :

1. Memiliki 1 pelatih kelompok prestasi dan 1 asisten pelatih
2. 1 pelatih kelompok kebugaran dan 1 asisten pelatih
3. Struktur organisasi kolat prestasi terdapat ketua, sekretaris, bendahara
4. Struktur organisasi kolat kebugaran terdapat ketua, sekretaris, bendahara, humas
5. Peralatan Latihan : 1 *peching box*, 1 *target*
6. Tempat latihan di Gedung Grha Karbol AAU
7. Jumlah anggota : 17 anggota prestasi, dan 20 anggota kebugaran

Lampiran 4

BAGAN STRUKTUR PENGURUS PPS BETAKO MERPATI PUTIH CABANG KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2013-2018





**SUSUNAN PENGURUS
PPS BETAKO MERPATI PUTIH CABANG KOTA YOGYAKARTA
2013-2018**

Dewan Pembina	YB Soebardjo Surjani Dalidjan Catur SSS
Ketua Cabang	Bagus Ndaru Perwira Yudha
Wakil Ketua Cabang	Made Wahyu Dhyana Putra
Sekretaris	Ramadhina Aprilia Dewi
Bendahara	Sri Nur Selviana
Ketua Bidang Organisasi	Amperawan Kusjadmikahadi
a. Sie Humas	Heryos Soekamto Danang Aditya Pranata Ramadhantiya Purnama Arumbinang
b. Sie Pengembangan Kolat	M. Syafril Nusyirwan Rahmanto
c. Sie Administrasi Organisasi	Septian Noor Yasin Roni Panji Utomo
Ketua Bidang Diklat	Lilin Guntoro
a. Sie UKT	Wiji Prawira Yudhatama Ageng Tinggeng Prabowo
b. Sie Kurikulum	Heru Prastowo Prihartanto Wahyukesumo



PERGURUAN PENCAK SILAT BELADIRI TANGAN KOSONG

Merpati Putih

CABANG KOTA YOGYAKARTA

Sekretariat : Jalan Bumijo Lor JT I/1284 Yogyakarta 55231, 085643824319



c. Sie Pembinaan Atlet & Amzar Yulianto

Wasit Juri

Rizka Aji Gagas G

Pradana Hengki

Ketua Bidang Dana & Sarana Imam Sumartono

a. Sie Dana & Usaha Dany Dardanela

Joko Adi Purnomo

Eduard

Joko Sulistyono

Deni S. Jusmani

b. Sie Perlengkapan Angger Maharesi

Fuad Bawadzir

Gaffar Kamaluddin



TUGAS POKOK
PENGURUS PPS BETAKO MERPATI PUTIH
CABANG KOTA YOGYAKARTA
2013 – 2018

1. Ketua Cabang

- a. Bertanggung jawab atas kinerja semua pengurus cabang dibawahnya.
- b. Bertanggung jawab untuk menjalin hubungan dalam bidang internal kepada anggota Merpati Putih cabang Kota Yogyakarta, eksternal kepada anggota MERPATI PUTIH cabang lain, Pengurus Daerah, dan Pengurus Pusat MERPATI PUTIH, serta Pengurus IPSI Yogyakarta.
- c. Memberikan Laporan Pertanggung jawaban pada Musyawarah Cabang MERPATI PUTIH Kota Yogyakarta tahun selanjutnya.

2. Wakil Ketua Cabang

- a. Membantu dan mendaMerpati Putihingi kinerja dari Ketua Cabang.

3. Sekretaris

- a. Bertanggung jawab langsung kepada Ketua Cabang dalam setiap tugasnya.
- b. Bertanggung jawab atas tugas-tugas kesekretariatan: surat menyurat, informasi internal pengurus cabang, notulen setiap rapat Pengurus Cabang.
- c. Menentukan nomor surat cabang.
- d. Mencatat surat masuk dan keluar.
- e. Membuat proposal dalam agenda kegiatan cabang.

4. Bendahara

- a. Bertanggung jawab langsung kepada Ketua Cabang dalam setiap tugasnya.
- b. Bertanggung jawab atas administrasi keuangan Cabang.
- c. Membuat laporan keuangan pada setiap rapat Pengurus Cabang.
- d. Mengelola iuran wajib bulanan dari kelompok latihan (Kolot).
- e. Melaporkan uang keluar masuk setiap rapat rutin setiap bulannya.

5. Ketua Bidang Organisasi

- a. Bertanggung jawab langsung kepada Ketua Cabang dalam setiap tugasnya.
- b. Bertanggung jawab untuk mengontrol jalannya organisasi.



- c. Mengkoordinir Seksi Humas, Seksi Pengembangan Kolat, dan Seksi Administrasi Organisasi.

6. Ketua Bidang Diklat

- a. Bertanggung jawab langsung kepada Ketua Cabang dalam setiap tugasnya.
- b. Bertanggung jawab atas fungsi Pendidikan dan Latihan.
- c. Mengkoordinir Seksi UKT, Seksi Pembinaan Atlet dan Wasit Juri, dan Seksi Kurikulum.
- d. Mengkoordinir kegiatan antar Kelompok Latihan

7. Ketua Bidang Dana Sarana

- a. Bertanggung jawab langsung kepada Ketua Cabang dalam setiap tugasnya.
- b. Bertanggung jawab untuk mengontrol jalannya fungsi dana dan sarana.
- c. Mengkoordinir Seksi Dana&Usaha, dan Seksi Sarana&Perlengkapan.

8. Seksi Humas

- a. Bertanggung jawab kepada Ketua Bidang Organisasi.
- b. Bertanggung jawab untuk mengelola dokumentasi kegiatan.
- c. Bertugas melaksanakan koordinasi dengan Kolat.
- d. Bertugas mensosialisasi kebijakan Pengurus Cabang kepada Pengurus Kolat.

9. Seksi Pengembangan Kolat

- a. Bertanggung jawab kepada Ketua Bidang Organisasi.
- b. Menyelenggarakan penerimaan siswa baru.
- c. Membuat terobosan untuk pengembangan kelompok latihan baru.

10. Seksi Administrasi Organisasi

- a. Bertanggung jawab kepada Ketua Bidang Organisasi.
- b. Bertanggung jawab atas fungsi administrasi organisasi; pendataan anggota, penyetakan sertifikat UKT.

11. Seksi UKT

- a. Bertanggung jawab kepada Ketua Bidang Diklat.
- b. Bertanggung jawab untuk mengkoordinir penyelenggaraan Ujian Kenaikan Tingkat secara berkala.

12. Seksi Pembinaan Atlet dan Wasit Juri

- a. Bertanggung jawab kepada Ketua Bidang Diklat.
- b. Bertanggung jawab atas pembinaan atlet.



- c. Bertanggung jawab atas pengadaan wasit.
- d. Bertugas untuk berkoordinasi dengan pelatih daerah dan pusat.
- e. Bertugas untuk berkoordinasi dengan IPSI Yogyakarta.

13. Seksi Kurikulum

- a. Bertanggung jawab kepada Ketua Bidang Diklat.
- b. Menyusun Program Latihan.
- c. Pengadakan Penyegaran materi bagi para pelatih.

14. Seksi Dana dan Usaha

- a. Bertanggung jawab kepada Ketua Bidang Dana&Sarana.
- b. Bertanggung jawab atas dana yang diperoleh dari pihak luar baik itu sumbangan atau sponsor.
- c. Membuat trobosan untuk penggalangan dana kegiatan cabang.
- d. Mengkoordinir Kolat dalam pengadaan seragam, perlengkapan latihan dan pembuatan aksesoris MERPATI PUTIH.
- e. Menyediakan material untuk ujian kenaikan tingkat.

15. Seksi Perlengkapan

- a. Bertanggung jawab kepada Ketua Bidang Dana&Sarana.
- b. Bertanggung jawab mengelol mulai dari perawatan dan pengadaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan cabang; alat-alat pertandingan, peralatan yang digunakan pada saat ujian kenaikan tingkat.

16. Pengurus KeloMerpati Putihok Latihan (Kolat)

- a. Bertanggung jawab langsung kepada ketua cabang.
- b. Mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan segala kegiatan kolat kepada pengurus cabang melalui bidang organisasi, bidang diklat dan bidang dana sarana.

Lampiran 7

DOKUMENTASI



Wawancara Ketua Cabang



Wawancara Ketua Bidang Organisasi



Kelompok Latihan Sasono Hinggil



Kelompok Latihan Bumijo



Kelompok Latihan SMK N 2 Depok



Latihan Keatletan



Kelompok Latihan STTNas



Kelompok Latihan Villa Bukit Asri



Koordinasi Pelatih



Acara Pelantikan Ujian Kenaikan Cabang



Sosialisasi Pengurus Cabang



Pengukuhan dan Pelantikan Anggota



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
JURUSAN PENDIDIKAN KESEHATAN DAN REKREASI
Alamat : Jl. Kolombo No. 1 Telp. (0274) 513092 Ext. 291

Nomor : 22 /Perm-Pemb/SKP/IKORA-PKR/VII/2013

8 Juli 2013

Lamp. : 1 Exs. Proposal Skripsi

Hal. : Pembimbing Penulisan Skripsi

Kepada: Yth. Bapak Ahmad Nasrulloh, M.Or.
Dosen Jurusan PKR FIK UNY

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka membantu mahasiswa dalam menyusun tugas akhir sebagai persyaratan penyelesaian studi, maka dimohon kesediaan Bapak untuk menjadi pembimbing penulisan Skripsi Saudara:

Nama : Prihartanto Wahyukesumo

NIM : 09603141018

**Judul : Analisa Manajemen Organisasi PPS Betako Merpati Putih
Cabang Kota Yogyakarta.**

Jika ada perbaikan dan pembenahan judul langsung dapat diselesaikan dengan mahasiswa, tanpa mengurangi makna yang terkandung, dan dilaporkan ke Prodi.

Atas perhatian dan kesedian Bapak disampaikan terima kasih.

Ketua Jurusan PKR,

Yudik Prasetyo, M.Kes..

NIP. 19820815 200502 1 002

Tembusan:
Mahasiswa Bersangkutan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN

Alamat : Jl. Kolombo No.1 Yogyakarta, Telp.(0274) 513092 psw 255

Nomor : 467 /UN.34.16/PP/2014 28 Mei 2014

Lamp. : 1 Eks.

Hal : Permohonan Izin Penelitian

YTh. : Ketua Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong
Merpati Putih, Cabang Kota Yogyakarta.

Dengan hormat, disampaikan bahwa untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, kami mohon berkenan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta :

Nama : Prihartanto Wahyukesumo

NIM : 09603141018

Jurusan/Prodi : PKR/IKOR

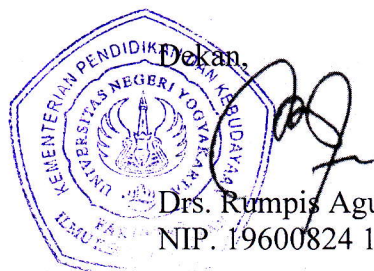
Penelitian akan dilaksanakan pada :

Waktu : 2 Juni s.d. 16 Juni 2014

Tempat/obyek : PPS Betako Merpati Putih

Judul Skripsi : Analisa Sistem Manajemen Organisasi Perguruan Pencak Silat
Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih Cabang Kota
Yogyakarta.

Demikian surat ijin penelitian ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Drs. Rumpis Agus Sudarko, M.S.
NIP. 19600824 198601 1 001

Tembusan :

1. Kaprodi. IKOR
2. Pembimbing TAS
3. Mahasiswa ybs.



PERGURUAN PENCAK SILAT BELADIRI TANGAN KOSONG

Merpati putih

CABANG KOTA YOGYAKARTA

Sekretariat : Jalan Bumijo Lor JT I/1284 Yogyakarta 55231, 085643824319



Yogyakarta, 1 Juni 2014

Nomor : 35/MP-YK/VI/2014

Lampiran : -

Perihal : Perizinan Penelitian

Kepada :

Yth. Dekan

Fakultas Ilmu Keolahragaan

Universitas Negeri Yogyakarta

di tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Permohonan Izin Penelitian Nomor:
467/UN.34.16/PP/2014 yang ditujukan kepada Ketua PPS Betako Merpati Putih
Cabang Kota Yogyakarta atas nama :

Nama : Prihartanto Wahyukesumo

NIM : 09603141018

Jurusan/Prodi : PKR/IKOR

Pengurus PPS Betako Merpati Putih Cabang Kota Yogyakarta mengizinkan yang
bersangkutan melakukan penelitian pada tanggal 2 – 16 Juni 2014 dan
menyatakan dengan benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian
di perguruan kami.

Demikian surat ini kami buat, semoga dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

PENGURUS CABANG



Ketua Cabang,

Bagus Ndaru Perwira Yudha

KOTA YOGYAKARTA



Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong

Merpati Putih

PENGURUS PUSAT



HASIL MUSYAWARAH NASIONAL X

PPS BETAKO MERPATI PUTIH

2013 – 2018

PADEPOKAN PENCAK SILAT INDONESIA

29 – 30 MARET 2013

JAKARTA

ANGGARAN DASAR
PPS BETAKO MERPATI PUTIH

PEMBUKAAN

Menyadari bahwa Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah milik seluruh Bangsa Indonesia. Oleh karena itu setiap warga Negara Indonesia mempunyai tanggung jawab hak dan kewajiban yang sama dalam melangsungkan kehidupan bangsa dan mencapai tujuan Negara.

Disadari pula bahwa seni budaya Indonesia yang mencerminkan nilai luhur bangsa harus dibina dan dikembangkan guna memperkuat penghayatan dan pengamalan Pancasila, memperkuat kepribadian bangsa, mempertebal rasa harga diri dan kebanggaan nasional serta memperkokoh jiwa persatuan.

Dalam pada itu ilmu Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih adalah merupakan nilai budaya bangsa Indonesia yang diwariskan oleh Sang Guru Saring Hadi Poernomo kepada kedua putranya, yaitu Poerwoto Hadi Poernomo dan Budi Santoso Hadi Poernomo yang selanjutnya atas Rahmat Tuhan Yang Maha Esa serta dengan kesadaran sebagai makhluk Tuhan yang dikaruniai cipta, rasa dan karsa maka kedua putra membentuk Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta falsafah Perguruan yaitu mersudi Patitising Tindak Pusakane Titising Hening.

Perguruan mengemban Amanat Sang Guru tentang empat sikap, watak dan perilaku yang harus ditumbuhkan yaitu : pertama, rasa jujur dan welas asih ; kedua, percaya kepada diri sendiri ; ketiga, keserasian dan keselarasan dalam penampilan sehari-hari ; keempat, menghayati dan mengamalkan sikap itu agar menimbulkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Selanjutnya untuk membawa warga perguruan ke sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh bangsa dan Negara Republik Indonesia, maka disusunlah Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih.

BAB I
NAMA, WAKTU DAN TEMPAT KEDUDUKAN

Pasal 1

1. Organisasi ini bernama PERGURUAN PENCAK SILAT BELADIRI TANGAN KOSONG MERPATI PUTIH dan disingkat PPS BETAKO MERPATI PUTIH.
2. Nama Merpati Putih merupakan singkatan dari Mersudi Patitising Tindak Pusakane Titising Hening yang artinya Mencari Sampai Mendapat Tindakan Yang Benar Dengan Ketenangan

Pasal 2

PPS Betako Merpati Putih didirikan pada tanggal 2 April 1963 di Yogyakarta untuk jangka waktu yang tidak ditentukan

Pasal 3

1. PPS Betako Merpati Putih berpusat di Yogyakarta
2. Pengurus Pusat PPS Betako Merpati Putih berkedudukan di Jakarta

BAB II
AZAZ DAN TUJUAN

Pasal 4

PPS Betako Merpati Putih berazaskan Pancasila, UUD 1945 dan bersifat non politik

Pasal 5

PPS Betako Merpati Putih didirikan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Ikut berperan serta dalam membina dan mengembangkan Kebudayaan Nasional khususnya Pencak Silat
2. Ikut berperan serta dalam meningkatkan Ketahanan Nasional
3. Ikut berperan serta dalam membina bangsa yang bermoral dan berbudi luhur sesuai dengan nilai-nilai Pancasila
4. Ikut berperan serta dalam membentuk jati diri pesilat

BAB III
DOKTRIN DAN KODE ETIK

Pasal 6

1. Doktrin PPS Betako Merpati Putih adalah Mersudi Patitising Tindak Pusakane Titising Hening
2. Kode Etik PPS Betako Merpati Putih adalah Tri-Prasetya yang berisi sebagai berikut :
 - a. Taat dan percaya kepada Tuhan Yang Maha Esa
 - b. Mengabdikan dan berbakti kepada Nusa, Bangsa dan Negara Republik Indonesia
 - c. Setia dan taat kepada Perguruan
3. Kode etik bagi Warga Negara Asing akan **diatur dalam** Anggaran Rumah Tangga

BAB IV
LAMBANG DAN BENDERA

Pasal 7

1. Bentuk dasar lambang PPS Betako Merpati Putih adalah Perisai Persegi Lima berwarna biru dengan baris batas warna hitam
2. Bagian-bagian yang menonjol dari bentuk dasar :
 - a. Tulisan betako, mirip huruf jawa warna merah yang merupakan singkatan dari beladiri tangan kosong
 - b. Gambar telapak tangan warna hitam menghadap kemuka dengan empat jari tegak rapat ibu jari ditekuk kedalam dengan garis warna kuning mengelilingi bagian dasar gambar telapak tangan
 - c. Gambar burung merpati warna putih terlukis tepat di telapak tangan
3. Gambar dan arti lambang PPS Betako Merpati Putih diatur dalam Anggaran Rumah Tangga

Pasal 8

Bentuk, ukuran dan warna bendera PPS Betako Merpati Putih **diatur** dalam Anggaran Rumah Tangga

BAB V

ORGANISASI

Pasal 9

1. Badan tertinggi dalam organisasi PPS Betako Merpati Putih adalah Pewaris yang mengesahkan ketentuan pokok organisasi dan Keilmuan Perguruan untuk diberlakukan di seluruh tingkat organisasi Perguruan
2. Bagan Organisasi yang telah disetujui oleh Pewaris dan disahkan dalam Munas

Pasal 10

1. Tingkatan organisasi PPS Betako Merpati Putih terdiri atas :
 - a. Tingkatan Pusat
 - b. Tingkatan Daerah
 - c. Tingkatan Cabang
2. Wilayah kerja setiap tingkatan organisasi baik dalam maupun diluar negeri diatur dalam Anggaran Rumah Tangga

Pasal 11

1. Tingkat Pusat terdiri dari :
 - a. Pewaris
 - b. Guru Besar
 - c. Dewan Pembina
 - d. Dewan Guru
 - e. Pengurus Pusat
2. Tingkat Daerah/Provinsi adalah Pengurus Daerah
3. Tingkat Cabang terdiri dari :
 - a. Pengurus Cabang
 - b. Pengurus Kelompok Latihan
 - c. Pengurus Kelompok Khusus

Pasal 12

PEWARIS

1. Pewaris terdiri dari kedua Putra Sang Guru Saring Hadi Poernomo, yaitu Poerwoto Hadi Poernomo dan Budi Santoso Hadi Poernomo
2. Apabila ada salah seorang Pewaris meninggal dunia atau berhalangan tetap maka kedudukannya digantikan oleh salah seorang ahli warisnya yang telah ditunjuk dengan akta notaris (wasiat) atau berdasar hasil musyawarah putra putra kandung pewaris.
3. Apabila Pewaris tidak mempunyai keturunan maka yang berhak menggantikan kedudukannya adalah saudara kandungnya yang telah cukup memiliki pemahaman dan kemampuan praktis keilmuan perguruan
4. Keberadaan Pewaris wajib dihormati dan dilindungi oleh setiap tingkatan organisasi perguruan
5. Pertimbangan, pendapat dan saran pewaris dipakai sebagai bahan atau pedoman dalam musyawarah nasional maupun oleh pengurus pusat serta lembaga lembaga perguruan lain.
6. Pewaris adalah pemilik serta sebagai nara sumber Ilmu Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih

Pasal 13

DEWAN PEMBINA

1. Dewan Pembina adalah dewan yang ditetapkan dan disetujui oleh pewaris erta disahkan dalam Musyawarah Nasional
2. Dewan Pembina terdiri dari anggota perguruan yang pernah menjabat Ketua Umum Pengurus Pusat, Dewan Guru, dan atau seseorang yang karena fungsi/jabatan menjadi pengayom masyarakat, serta memiliki kecintaan dan loyalitas kepada perguruan, berkepribadian tidak tercela baik dalam maupun dalam masyarakat yang disetujui pewaris.
3. Dewan Pembina bertugas memberi pertimbangan pendapat dan saran kepada pewaris dan Ketua Umum demi kemajuan perguruan baik didalam negeri maupun di luar negeri, diminta ataupun tidak diminta.

Pasal 14

GURU BESAR

1. Guru besar adalah Pewaris dan atau anggota perguruan yang telah diangkat sebagai anggota Dewan Guru serta syarat-syarat lain yang ditetapkan dalam Anggaran Rumah Tangga
2. Guru Besar mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas Dewan guru dan Pengurus Pusat serta lembaga keilmuan disemua tingkatan organisasi
3. Guru Besar setelah mendengar pertimbangan, pendapat, dan saran Dewan Pembina, Dewan Pertimbangan, Dewan Guru dapat mengangkat dan memberhentikan keanggotaan Dewan Guru.
4. Guru Besar berhenti karena meninggal dunia atau berhalangan tetap serta diberhentikan oleh Pewaris setelah mendengar pertimbangan, pendapat, dan saran dari Dewan Pembina, Dewan Pertimbangan, dan Dewan Guru.
5. Guru Besar berhenti karena :
 - a. Meninggal dunia atau berhalangan tetap
 - b. Diberhentikan oleh Pewaris karena dipandang tidak mampu melaksanakan tugasnya atau karena melakukan pelanggaran yang dipandang dapat menurunkan dan martabatnya **dan / atau** citra perguruan

Pasal 15

DEWAN GURU

1. Dewan Guru terdiri dari anggota perguruan yang telah memperoleh prediket Guru dan diangkat dan disetujui Pewaris.

2. Dewan Guru bertugas membantu Guru Besar/Pewaris dalam pengembangan dan pengendalian ilmu Merpati Putih di semua tingkatan organisasi.
3. Dewan Guru bertugas membantu Guru Besar/Pewaris dalam penelitian, pengembangan, dan pelestarian ilmu Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih yang hasilnya akan dilaksanakan/diterapkan oleh Pengurus Pusat.
4. Dewan Guru bertugas membantu Guru Besar/Pewaris untuk menyelesaikan permasalahan, pengembangan, pelaksanaan ilmu Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih disemua tingkatan organisasi.
5. Dewan Guru adalah anggota yang berkepribadian dan pengabdian yang tidak tercela baik sebagai anggota perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih maupun anggota masyarakat.
6. Dewan Guru terdiri dari sedikitnya 3 (tiga) orang guru
7. Anggota Dewan Guru dapat menduduki jabatan atau dipilih dalam struktur organisasi Pengurus baik di Tingkat Pusat atas persetujuan pewaris.

Pasal 16

PENGURUS PUSAT

1. Ketua Umum disetujui pewaris dan disahkan dalam Munas
2. Ketua Umum bersama pewaris menyusun perangkat personalia pengurus pusat.
3. Ketua Umum Pengurus Pusat adalah mandataris Musyawarah Nasional dan Pewaris, untuk melaksanakan tugas organisasi dengan masa bakti kepengurusan hingga Musyawarah Nasional berikutnya atau 5 (lima) tahun.

4. Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, keputusan-keputusan Musyawarah Nasional serta petunjuk dari Pewaris, Dewan Pembina, Dewan Pertimbangan, dan Dewan Guru sebagai pedoman kerja pengurus pusat.
5. Pengurus Pusat dapat membentuk lembaga-lembaga pelaksana atau lembaga-lembaga pengabdian masyarakat yang dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Pengurus Pusat, setelah mendapat persetujuan Pewaris.
6. Pengurus Pusat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya didampingi Dewan Pembina.
7. Ketua Umum memperhatikan pendapat, pertimbangan dan saran dari Dewan Pembina baik diminta atau tidak diminta.
8. Pengurus Pusat, Dewan Pembina, Dewan Guru bersama Pewaris setidaknya dalam 1 tahun mengadakan Rakor Koordinasi untuk evaluasi pelaksanaan organisasi.

Pasal 17

PENGURUS DAERAH

1. Pengurus Daerah terdiri dari anggota yang dipilih dalam Musyawarah Daerah dan disahkan oleh Pengurus Pusat
2. Tugas pokok Pengurus Daerah adalah memimpin organisasi di daerah kerjanya sesuai dengan :
 - a. Keputusan Musyawarah Nasional PPS Betako Merpati Putih
 - b. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga
 - c. Petunjuk **Guru Besar**

- d. Keputusan Pengurus Pusat
 - e. Hasil Musyawarah Daerah
3. Pengurus Daerah membentuk Dewan Pembina Daerah yang tugas pokoknya adalah untuk memberi pertimbangan, nasehat dan pengarahan yang menyangkut pengelolaan organisasi PPS Betako Merpati Putih Tingkat Daerah
 4. Dewan Pembina Daerah terdiri dari Personil yang diangkat oleh Pengurus Daerah dengan persetujuan pengurus pusat setelah mempertimbangkan kecintaan dan loyalitas yang bersangkutan kepada perguruan

Pasal 18
PENGURUS CABANG

1. Pengurus Cabang terdiri dari anggota yang dipilih dalam Musyawarah Cabang dan disahkan oleh Pengurus Daerah
2. Pengesahan Pengurus Cabang di daerah yang belum terbentuk Pengurus Daerah dilaksanakan oleh Pengurus Pusat
3. Tugas pokok Pengurus Cabang adalah memimpin seluruh Kelompok Latihan yang ada di wilayah kerjanya, sesuai dengan :
 - a. Keputusan Musyawarah Nasional PPS Betako Merpati Putih
 - b. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga
 - c. Petunjuk Guru Besar
 - d. Keputusan Pengurus Pusat dan Pengurus Daerah

e. Hasil Musyawarah Cabang

4. Pengurus Cabang membentuk Dewan Pembina Cabang yang tugas pokoknya adalah untuk memberi pertimbangan, nasehat dan pengarahan yang menyangkut pengelolaan organisasi PPS Betako Merpati Putih Tingkat Cabang
5. Dewan Pembina Cabang terdiri dari Personil yang diangkat oleh Pengurus Cabang dengan persetujuan Pengurus Daerah setelah mempertimbangkan kecintaan dan loyalitas bersangkutan kepada Perguruan

BAB VI

HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 19

Hak dan kewajiban pewaris adalah :

1. Meluruskan jalannya sidang Musyawarah Nasional sesuai dengan azas, tujuan, doktrin dan kode etik Perguruan dengan menetapkan kebijaksanaan yang menjadi dasar pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam sidang Musyawarah Nasional
2. Mematuhi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan Musyawarah Nasional lainnya
3. Pewaris dapat membatalkan hasil Musyawarah Nasional setelah memperhatikan/mendengar pertimbangan, pendapat, dan saran dari Dewan Pembina, Dewan Pertimbangan, serta Dewan Guru.
4. Pewaris setelah memperhatikan, mendengar pertimbangan dan pendapat dari Dewan Pembina dan Dewan Guru dapat meminta diadakannya Musyawarah Luar Biasa dan atau Musyawarah Nasional yang dipercepat.

5. Memberikan kata akhir sebagai hak prerogatif Pewaris dapat menetapkan Ketua Umum dari calon-calon Ketua Umum yang diajukan dalam Musyawarah Nasional.
6. Pewaris berwenang untuk mengangkat/memberhentikan anggota Dewan Pembina, Dewan Guru.
7. Pewaris dapat memberikan kenaikan tingkat luar biasa dan atau tingkat kehormatan kepada anggota perguruan atau anggota kehormatan.
8. Pewaris sebagai narasumber dan pemilik Ilmu perguruan, Pewaris berhak untuk :
 - a. Melakukan penelitian dan pengembangan ilmu perguruan yang hasilnya diserahkan kepada Dewan Guru untuk melengkapi/menambah materi pendidikan dan pelatihan yang kemudian diterapkan oleh Pengurus Pusat.
 - b. Mendelegasikan wewenang penelitian dan pengembangan ilmu perguruan kepada Dewan Guru melalui Guru Besar.
 - c. Melakukan pengawasan atas kegiatan penelitian dan pengembangan serta penerapan ilmu perguruan disemua tingkatan organisasi baik didalam maupun luar negeri.

Pasal 20

HAK DAN KEWAJIBAN DEWAN PEMBINA

1. Melaksanakan fungsi pengawasan atas pelaksanaan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, keputusan-keputusan Musyawarah Nasional serta pedoman dan arahan Pewaris.
2. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan atas pelaksanaan tugas-tugas Ketua Umum/Pengurus Pusat

3. Memberi pertimbangan, pendapat, dan saran kepada Ketua Umum dalam hal pemecahan masalah perguruan dengan pihak-pihak lain diluar perguruan.
4. Bersama-sama dengan Dewan Guru, Ketua Umum, memberikan pertimbangan, pendapat, dan saran kepada Pewaris, dalam hal pemberian penghargaan dan penjatuhan sanksi perguruan serta pengangkatan Anggota Kehormatan.

Pasal 21

HAK DAN KEWAJIBAN GURU BESAR

1. Melaksanakan dan menaati Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan-keputusan Musyawarah Nasional.
2. Mengendalikan dan mengawasi perkembangan ilmu Merpati Putih disemua tingkat organisasi baik di dalam maupun di luar negeri.
3. Bersama dengan Dewan Guru, mengawasi pertumbuhan dan perkembangan ilmu Merpati Putih disemua tingkatan organisasi.
4. Menggali dan melestarikan ilmu Merpati Putih dan mengawasi penyebaran dan penggunaan ilmu Merpati Putih di semua tingkatan organisasi dan dalam masyarakat.
5. Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan kurikulum Merpati Putih disemua tingkatan organisasi.
6. Mengawasi dan mengendalikan perkembangan ilmu Merpati Putih di lembaga-lembaga khusus termasuk yang berada diluar negeri.

7. Memberikan keputusan akhir sebagai hak prerogative Guru Besar untuk menentukan salah seorang dari seleksi final calon Ketua Umum yang diajukan oleh Musyawarah Nasional untuk menjadi Ketua Umum.

Pasal 22

HAK DAN KEWAJIBAN DEWAN GURU

1. Menaati dan melaksanakan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan Musyawarah Nasional dan arahan Pewaris.
2. Meneliti, mengembangkan dan melestarikan ilmu Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih disemua tingkatan organisasi.
3. Mengawasi penyebaran, penyampaian ilmu Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih yang dilaksanakan Pengurus Pusat dan Pengurus yang ada.
4. Memberi pertimbangan, pendapat, dan saran kepada Pengurus Pusat dibidang pelaksanaan tugas-tugas pengembangan ilmu Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih.
5. Dewan Guru menyelenggarakan pertemuan/musyawarah secara rutin minimal 2 kali dalam 1 tahun.
6. Dewan guru setelah berkoordinasi dengan Pengurus Pusat dapat melaksanakan kegiatan langsung ke daerah-daerah diseluruh wilayah kerja pengurus pusat dan hasilnya dilaporkan kepada Pewaris/Guru Besar.
7. Dewan Guru melaporkan aktifitasnya setiap 1 tahun sekali kepada pewaris tembusan Pengurus Pusat, dan Dewan Pembina.

Pasal 23

HAK DAN KEWAJIBAN PENGURUS PUSAT

1. Melaksanakan petunjuk Pewaris Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta semua keputusan Musyawarah Nasional.
2. Pengurus Pusat setidaknya-tidaknya dalam 1 tahun setidaknya-tidaknya melaksanakan rapat koordinasi/evaluasi dengan semua Pengurus Daerah/Cabang.
3. Menyampaikan informasi dari hasil Dewan guru penemuan-penemuan ilmu/teknik baru kepada semua tingkatan organisasi baik dalam negeri maupun luar negeri.
4. Melakukan tindakan pengawasan dan pengendalian, pengembangan organisasi dan ilmu Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih didalam dan Luar negeri.
5. Menyelenggarakan kepengurusan pusat dengan penuh rasa tanggung jawab dengan menjaga dan meningkatkan disiplin perguruan baik disiplin ilmu, maupun disiplin organisasi.

BAB VII

Pasal 24

Keanggotaan dalam PPS Betako Merpati Putih terdiri dari Anggota Perguruan, Anggota Kehormatan dan Warga.

Pasal 25

1. Anggota Perguruan adalah Calon Anggota yang telah dinyatakan lulus dalam masa penilaian program pendidikan dan pelatihan pencak silat sebagaimana diatur dalam Anggaran Rumah Tangga

2. Anggota Kehormatan adalah seseorang yang diangkat sebagai anggota kehormatan sebagaimana yang diatur dalam anggaran Rumah Tangga.
3. Warga adalah seseorang yang diterima sebagai bagian keluarga besar perguruan karena yang bersangkutan mengikuti program perguruan sebagaimana diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.

Pasal 26

Keanggotaan dalam PPS Betako Merpati Putih berakhir dikarenakan meninggal dunia, berhenti atas permintaan sendiri atau diberhentikan sebagaimana diatur dalam Anggaran Rumah Tangga

BAB VIII

MUSYAWARAH DAN RAPAT

Pasal 27

1. Musyawarah Nasional PPS Betako Merpati Putih diselenggarakan setiap 5 (lima tahun sekali, yang dihadiri oleh :
 - a. Pewaris
 - b. Guru Besar
 - c. Dewan Guru
 - d. Pengurus Pusat
 - e. Dewan Pembina
 - f. Pengurus Daerah
 - g. Pengurus Cabang
2. Musyawarah Nasional PPS Betako Merpati Putih berwenang :
 - a. Merubah dan menetapkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga
 - b. Menyusun dan menetapkan Garis Besar Haluan Kerja

- c. Memilih dan atau menetapkan Ketua Umum berdasarkan persetujuan calo-calon yang disetujui pewaris
 - d. Meminta dan menilai pertanggung jawaban Pengurus Pusat
3. Jika dipandang perlu Musyawarah Nasional Luar Biasa dapat diselenggarakan sebagaimana diatur dalam Anggaran Rumah Tangga
 4. Musyawarah Nasional dipimpin oleh Majelis Pimpinan Musyawarah Nasional yang dipilih dalam sidang Musyawarah Nasional

Pasal 28

1. Musyawarah Daerah PPS Betako Merpati Putih diselenggarakan setiap 5 (lima) tahun yang dihadiri oleh :
 - a. Pengurus Pusat
 - b. Pengurus Daerah
 - c. Pengurus Cabang
2. Musyawarah Daerah berwenang :
 - a. Memilih Pengurus Daerah PPS Betako Merpati Putih dan mengajukan hasil pemilihan tersebut kepada Pengurus Pusat untuk disahkan
 - b. Menyusun dan menetapkan Program Kerja Pengurus Daerah sesuai dengan Garis Besar Haluan Kerja Pengurus Pusat
 - c. Meminta dan menilai pertanggung jawaban Pengurus Daerah
3. jika dipandang perlu Musyawarah Daerah Luar Biasa dapat diselenggarakan sebagaimana diatur dalam Anggran Rumah Tangga
4. Musyawarah Daerah dipimpin oleh Majelis Pimpinan Musyawarah Daerah yang dipilih didalam sidang Musyawarah Daerah

Pasal 29

1. Musyawarah cabang PPS Betako Merpati Putih diselenggarakan setiap 5 (lima) tahun yang dihadiri oleh :
 - a. Pengurus Daerah
 - b. Pengurus Cabang
 - c. Pengurus Kelompok Latihan
2. Musyawarah Cabang berwenang :
 - a. Memilih Pengurus Cabang dan mengajukan hasil pemilihan tersebut kepada Pengurus Daerah untuk disahkan
 - b. Menyusun dan menetapkan Program Kerja Pengurus Cabang sesuai dengan Garis Besar Haluan Kerja Pengurus Pusat dan Program Kerja Pengurus Daerah
 - c. Meminta dan menilai pertanggung jawaban Pengurus Cabang
3. Jika dipandang perlu Musyawarah Cabang Luar Biasa dapat diselenggarakan sebagaimana diatur dalam Anggaran Rumah Tangga
4. Musyawarah Cabang dipimpin oleh Majelis Pimpinan Cabang, yang dipilih didalam sidang musyawarah Cabang

Pasal 30

Rapat anggota dari suatu Kelompok Latihan wajib diselenggarakan sekali dalam 6 bulan dan diikuti oleh :

1. Pengurus Kelompok Latihan yang bersangkutan
2. Anggota Perguruan yang masih terdaftar pada Kelompok Latihan yang bersangkutan
3. Perwakilan Pengurus Cabang sebagai peninjau

Pasal 31

Ketentuan lebih lanjut tentang Musyawarah Nasional, Musyawarah Daerah, Musyawarah Cabang dan Rapat anggota diatur dalam Anggaran rumah Tangga

Pasal 32

Hak dan kewajiban Pengurus Daerah adalah :

1. Mematuhi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan Musyawarah Nasional lainnya
2. Mematuhi Keputusan Musyawarah Daerah
3. Melaksanakan penerapan Ilmu Perguruan sebagaimana yang dituangkan dalam Surat Keputusan Pengurus Pusat
4. Menyelenggarakan kepengurusan daerah dengan penuh rasa tanggung jawab
5. Menjaga dan meningkatkan disiplin Perguruan baik disiplin diri, disiplin ilmu maupun disiplin organisasi di wilayah kerjanya
6. Menjaga keluhuran dan nama baik perguruan
7. Bertanggung jawab dan membentuk jati diri pesilat

Pasal 33

Hak dan kewajiban Pengurus Cabang adalah :

1. Mematuhi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta Keputusan Musyawarah Nasional, Musyawarah Daerah dan Musyawarah Cabang di wilayah kerjanya
2. Melaksanakan penerapan ilmu Perguruan sebagaimana yang dituangkan dalam Surat Keputusan Pengurus Pusat
3. Menyelenggarakan kepengurusan cabang dengan penuh rasa tanggung jawab
4. Menjaga dan meningkatkan disiplin Perguruan baik disiplin diri, disiplin ilmu maupun disiplin organisasi di wilayah kerjanya
5. Menjaga keutuhan dan nama baik Perguruan
6. Bertanggung jawab dalam membentuk jati diri pesilat

Pasal 34

Hak dan kewajiban Anggota Perguruan adalah :

1. Mematuhi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta Keputusan Musyawarah Nasional lainnya
2. Mematuhi Keputusan Musyawarah Daerah, Musyawarah Cabang serta peraturan-peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh Pengurus
3. Membayar uang pangkal, uang iuran serta kewajiban keuangan lainnya yang ditetapkan oleh Pengurus

4. Mengikuti program pendidikan dan pelatihan sesuai tingkatannya
5. Menjaga keluhuran dan nama baik Perguruan
6. Ikut berperan serta dalam kehidupan PPS Betako Merpati Putih

Pasal 35

Hak dan kewajiban Anggota Kehormatan adalah :

1. Mematuhi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta Keputusan Musyawarah Nasional lainnya
2. Mematuhi Keputusan Musyawarah Daerah, Musyawarah Cabang serta peraturan-peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh Pengurus
3. Memberikan sumbangan pemikiran, moril dan / atau material untuk penyelenggaraan kepengurusan
4. Mengikuti program pendidikan dan latihan yang ditetapkan oleh Pengurus
5. Menjaga keluhuran dan nama baik Perguruan
6. Ikut berperan serta dalam kehidupan PPS Betako Merpati Putih

Pasal 36

Hak dan kewajiban Warga adalah :

1. Mematuhi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta Keputusan Musyawarah Nasional lainnya
2. Mematuhi Keputusan Musyawarah Daerah, Musyawarah Cabang serta peraturan-peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh Pengurus
3. Membayar uang pangkal, uang iuran serta kewajiban keuangan lainnya yang ditetapkan oleh Pengurus
4. Mengikuti program-program yang telah ditetapkan oleh Pengurus
5. Menjaga keluhuran dan nama baik Perguruan
6. Ikut berperan serta dalam kehidupan PPS Betako Merpati Putih

BAB IX

KEILMUAN

Pasal 37

Keilmuan Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih bersumber dari :

1. Pewaris, yaitu Poerwoto Hadi Poernomo dan Budi Santoso Hadi Poernomo
2. Hasil penelitian dan pengembangan yang dilakukan oleh Dewan Guru dan disahkan oleh Guru Besar dengan persetujuan Pewaris dan dituangkan dalam bentuk keputusan Guru Besar

Pasal 38

1. Penerapan Ilmu Perguruan dalam bentuk Pendidikan dan Latihan dilaksanakan oleh Pengurus Pusat
2. Penerapan Ilmu Perguruan untuk kepentingan yang lebih luas didasari oleh Ketetapan Guru Besar dan dilaksanakan oleh Pengurus Perguruan

Pasal 39

Ketentuan tentang Pendidikan dan Pelatihan ilmu PPS Betako Merpati Putih diatur dalam Anggaran Rumah Tangga

BAB X

KEUANGAN DAN KEKAYAAN

Pasal 40

Sumber keuangan PPS Betako Merpati Putih terdiri dari :

1. Uang pangkal, uang iuran, sumbangan yang syah dan tidak mengikat serta usaha-usaha yang syah dan tidak melanggar ketentuan-ketentuan dalam hukum perundang-undangan Negara
2. Badan-badan otonom Perguruan berkewajiban melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pendanaan dan sarana Perguruan melalui Pengurus Pusat

Pasal 41

Penggunaan dana PPS Betako Merpati Putih :

1. Seluruh dana yang diperoleh harus dipergunakan sebaik-baiknya untuk kelangsungan hidup PPS Betako Merpati Putih
2. Segala sesuatu yang menyangkut keuangan serta kekayaan harus dapat dipertanggung jawabkan berdasarkan tingkatan organisasi yang berlaku
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan dana serta segala sesuatu yang menyangkut keuangan dan kekayaan PPS Betako Merpati Putih diatur dalam Anggaran Rumah Tangga

Pasal 42

Kekayaan PPS Betako Merpati Putih terdiri dari :

1. Pengetahuan dan buku-buku mengenai ilmu PPS Betako Merpati Putih
2. Hasil-hasil penggalian, penelitian dan pengembangan yang berhubungan dengan ilmu PPS Betako Merpati Putih
3. Dana, sarana dan prasarana latihan serta barang-barang inventaris lainnya

BAB XI

PERUBAHAN ANGGARAN DASAR DAN ANGGARAN RUMAH TANGGA

Pasal 43

1. Perubahan Anggaran Dasar hanya dapat dilakukan oleh Musyawarah Nasional

2. Tata cara perubahan Anggaran Dasar ditetapkan dalam Anggaran Rumah Tangga

BAB XII

PENUTUP

Pasal 44

1. Hal-hal yang belum diatur dalam Anggaran Dasar akan diatur dalam Anggaran Rumah Tangga yang tidak boleh bertentangan dengan Anggaran Dasar ini
2. Anggaran Dasar ini disahkan oleh Musyawarah Nasional pada tanggal ditetapkan dan merupakan penyempumaan dari Anggaran Dasar yang ditetapkan dalam Musyawarah Nasional PPS Betako Merpati Putih yang terdahulu

**ANGGARAN RUMAH TANGGA
PPS BETAKO MERPATI PUTIH**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Anggaran Rumah Tangga ini adalah penjabaran lebih lanjut dari Anggaran Dasar PPS Betako Merpati Putih dan merupakan pedoman teknis dalam upaya untuk mencapai cita-cita luhur dan misi suci Perguruan sesuai amanat Sang Guru sebagaimana tercermin dalam Pembukaan Anggaran Dasar

BAB II

HAKEKAT PPS BETAKO MERPATI PUTIH

Pasal 2

PPS Betako Merpati Putih merupakan wadah pembinaan, pengembangan dan pelestarian ilmu Betako Merpati Putih guna mewujudkan, memanfaatkan dan meningkatkan peran anggota Merpati Putih dalam membina dan mengembangkan nilai Budaya Nasional, khususnya Pencak Silat

BAB III

DOKTRIN DAN KODE ETIK

Pasal 3

Doktrin PPS Betako Merpati Putih merupakan pedoman dalam melaksanakan azas untuk mencapai tujuan yaitu "Mersudi Patitising Tindak Pusakane Titising Hening" yang artinya "Mencari Sampai Mendapat Tindakan Yang Benar Dengan Ketenangan".

Pasal 4

1. Kode Etik PPS Betako Merpati Putih adalah Tri-Prasetya yang merupakan pedoman sikap dan tingkah laku bagi segenap Anggota PPS Betako Merpati Putih dalam kehidupan sehari-hari
2. Kode Etik bagi Warga Negara Asing yang menjadi Anggota PPS Betako Merpati Putih diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat dengan persetujuan Guru Besar

BAB IV

LAMBANG

Pasal 5

Arti lambang PPS Betako Merpsrti Putih adalah sebagai berikut :

1. Bentuk Perisai Bersegi Lima melukiskan Dasar Negara Republik Indonesia, yaitu Pancasila
2. Bentuk Telapak Tangan menghadap ke muka dengan empat jari tegak rapat ibu jari dilipat ke dalam melukiskan semangat perjuangan dan

semangat kebersamaan yang semuanya diartikan dengan jiwa yang teguh berjuang dengan gagah berani untuk mencapai tujuan yang suci.

Kesederhanaan bentuk dan kombinasi warna Hitam, Biru Langit, Kuning dan Putih merupakan kombinasi perpaduan kerendahan hati serta kesusilaan, dalam hal mana merupakan hasil kebudayaan serta pendidikan yang tinggi

3. Merpati Putih sedang terbang melukiskan PPS Betako Merpati Putih cinta akan perdamaian dan berjiwa kemanusiaan yang adil dan beradab. Bahwa adanya keharusan bagi segenap Anggota PPS Betako Merpati Putih dimanapun berada dan dalam situasi bagaimanapun hendaknya selalu suka akan perdamaian dan berjiwa kemanusiaan yang adil dan beradab dengan tidak meninggalkan suatu keadaan yang dihadapi demi tegaknya tercapainya suatu persatuan Bangsa Indonesia
4. Tulisan Merpati Putih (mirip huruf jawa) dengan warna putih diatas Pita Merah melukiskan keberanian membela kebenaran dan kesucian

Pasal 6

Arti dari warna-warna yang dipergunakan dalam Lambang adalah sebagai berikut :

1. Warna Biru Langit berarti kesetiaan dan kedamaian
2. Warna Hitam berarti keteguhan dan keabadian
3. Warna Kuning Emas berarti keluhuran, keagungan dan kemasyhuran
4. Warna Merah yang berarti keberanian
5. Warna Putih yang berarti kesucian
6. Kombinasi Warna Biru Langit, Hitam, Kuning, Merah dan Putih menggambarkan kemasyhuran dan kepahlawanan dalam memperjuangkan

cita-cita yang suci melawan keangkaramurkaan dan watak demikian akan tetap dipertahankan secara abadi sebagai watak dari Anggota PPS Betako Merpati Putih

Pasal 7

Ketentuan selanjutnya tentang Lambang, Bendera, Seragam dan Tanda-tanda PPS Betaka Merpati Putih lainnya akan diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat dengan persetujuan Guru Besar.

BAB V

ORGANISASI

Pasal 8

1. Pengangkatan seorang Ahli Waris dari Pewaris yang meninggal atau berhalangan tetap, wajib dituangkan dalam bentuk surat wasiat atau Surat Keputusan dari keluarga Pewaris yang bersangkutan
2. Apabila pewaris membatalkan keputusan Musyawarah Nasional karena keputusan tersebut dipandang tidak sesuai dengan azas, tujuan, doktrin dan kode etik perguruan, maka sidang Musyawarah Nasional wajib melakukan penyesuaian yang bilamana perlu keputusan diambil melalui pemungutan suara
3. Apabila pewaris meminta diadakannya Musyawarah Nasional Luar Biasa sepanjang sesuai dengan ketentuan tentang penyelenggaraan Musyawarah Nasional Luar Biasa maka menjadi tanggung jawab Pengurus Pusat untuk menyelenggarakannya
4. Sebagai narasumber dan pemilik Ilmu Perguruan, Pewaris mempunyai hak-hak sebagai berikut :

- a. Hak untuk melakukan penelitian dan pengembangan Ilmu Perguruan yang hasil-hasilnya diserahkan Dewan Guru untuk melengkapi atau menambah materi pendidikan dan pelatihan Perguruan untuk kemudian diterapkan oleh Pengurus Pusat
- b. Hak untuk mendelegasikan wewenang penelitian dan pengembangan Ilmu Perguruan kepada Dewan Guru melalui Guru Besar
- c. Hak untuk melakukan pengawasan atas kegiatan penelitian dan pengembangan serta penerapan Ilmu Perguruan

Pasal 9

- 1. Seorang Anggota Perguruan yang telah memperoleh predikat Guru telah menjadi Anggota Dewan Guru dan telah mencapai sedikitnya Tingkat Inti I dapat diusulkan oleh Dewan Guru kepada Pewaris untuk menjadi Guru Besar dan bilamana Pewaris menyetujui harus dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan
- 2. Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk adanya penggantian Guru Besar adalah apabila Guru Besar sebelumnya telah meninggal dunia atau berhalangan tetap atau diberhentikan oleh Pewaris
- 3. Dalam rangka pengambilan keputusan akhir untuk menentukan salah seorang dari seleksi final calon Ketua Umum Pengurus Pusat yang diajukan Musyawarah Nasional untuk menjadi Ketua Umum, Guru Besar mengambil keputusan dengan memperhatikan aspirasi yang berkembang dan harapan yang kiranya akan mampu diemban oleh calon tersebut selama masa bhakti kepengurusan pusat

Pasal 10

1. Seorang Anggota Perguruan yang telah mencapai sedikitnya Tingkat Kesegaran, telah berhasil menyusun karya tulis tentang pengembangan Ilmu Perguruan dan dipertahankannya di hadapan Sidang Dewan Guru, dapat diangkat oleh Guru Besar untuk menjadi Anggota Dewan Guru dengan persetujuan Pewaris
2. Tugas pokok Dewan Guru yang meliputi penelitian dan pengembangan serta pengawasan penerapan ilmu, adalah untuk membantu Pewaris sebagai narasumber Ilmu Perguruan dan karena itu anggota Dewan Guru Tidak dapat merangkap jabatan di kepengurusan baik di Pengurus Pusat, Pengurus Daerah maupun Pengurus Cabang
3. Dalam pelaksanaan tugasnya Dewan Guru atas persetujuan Guru Besar berkoordinasi dengan Pengurus Pusat dalam penerapan Ilmu Perguruan yang karena itu Dewan Guru tidak dapat melakukan kegiatan-kegiatan langsung ke Tingkat Daerah dan Tingkat Cabang

Pasal 11

1. Wilayah kerja Pengurus Pusat meliputi seluruh wilayah organisasi PPS Betako Merpati Putih baik di dalam maupun di luar negeri
2. Wilayah kerja setiap tingkatan organisasi di dalam negeri adalah sebagai berikut :
 - a. Wilayah kerja Pengurus Pusat meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia
 - b. Wilayah kerja Pengurus Daerah meliputi Daerah Propinsi
 - c. Wilayah kerja Pengurus Cabang meliputi Daerah Kabupaten / Kota

- d. Wilayah kerja Pengurus Kelompok Latihan meliputi ruang lingkup kegiatan pendidikan dan pelatihan dari kelompok latihan yang bersangkutan
3. Ketentuan selengkapnya mengenai wilayah kerja Organisasi Perguruan diatur lebih lanjut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Pengurus Pusat dengan persetujuan Guru Besar

Pasal 12

1. Pengurus Daerah dapat dibentuk apabila di daerah yang bersangkutan telah terdapat sedikitnya 3 (tiga) Pengurus Cabang yang telah disahkan oleh Pengurus Pusat atau jika dipandang mampu oleh Pengurus Pusat untuk dilaksanakannya pembinaan, pengembangan dan pelestarian Organisasi PPS Betako Merpati Putih di daerah tersebut sedikitnya untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun
2. Pengurus Daerah dipilih dalam sidang Musyawarah Daerah yang diikuti oleh seluruh Pengurus-Pengurus Cabang di daerah yang bersangkutan dan disahkan oleh Pengurus Pusat

Pasal 13

1. Pembinaan dan pengembangan PPS Betako Merpati Putih di daerah yang belum terdapat Pengurus Daerah menjadi wewenang Pengurus Pusat
2. Pembinaan dan pengembangan PPS Betako Merpati Putih di Daerah yang terdapat Pengurus Daerah dan Pengurus Cabang menjadi wewenang Pengurus Pusat

Pasal 14

1. Pengurus Cabang dapat dibentuk dengan persetujuan Pengurus Daerah jika di daerah yang bersangkutan telah terdapat 3 (tiga) Kelompok Latihan atau jika dipandang mampu oleh Pengurus Daerah untuk dilaksanakannya pembinaan, pengembangan dan pelestarian Organisasi PPS Betako Merpati Putih di daerah tersebut sedikitnya untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dengan persetujuan Pengurus Pusat
2. Pengurus Cabang dipilih dalam Sidang Musyawarah Cabang yang diikuti oleh perwakilan seluruh Kelompok Latihan di daerah yang bersangkutan untuk kemudian disahkan oleh Pengurus Daerah yang bersangkutan
3. Pengurus Kelompok Latihan dipilih dalam Rapat Anggota dari Kelompok Latihan yang bersangkutan untuk kemudian disahkan oleh Pengurus Cabang

Pasal 15

Susunan kepengurusan adalah sebagai berikut :

1. Susunan Pengurus Pusat sedikitnya terdiri dari seorang Ketua Umum, seorang Sekretaris Umum, seorang Bendahara Umum dan Ketua-Ketua Departemen
2. Susunan Pengurus Daerah sedikitnya terdiri dari seorang Ketua, seorang Sekretaris, seorang Bendahara dan Ketua-Ketua Bidang
3. Susunan Pengurus Cabang sedikitnya terdiri dari seorang Ketua, seorang Sekretaris, seorang Bendahara dan Ketua-Ketua Bagian
4. Susunan Pengurus Kelompok Latihan sedikitnya terdiri dari seorang Ketua, seorang Sekretaris, seorang Bendahara dan Pelatih yang memperoleh mandat dari Pengurus Cabang yang bersangkutan

Pasal 16

1. Pengurus adalah Anggota Perguruan yang sedikitnya memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. Mempunyai kemauan dan kemampuan menghayati serta melaksanakan azas, tujuan, doktrin dan kode etik Perguruan
 - b. Mempunyai kemauan dan kemampuan mematuhi serta menegakkan disiplin Perguruan
 - c. Mempunyai kemauan dan kemampuan berorganisasi
 - d. Mempunyai latar belakang pendidikan formal
 - e. Telah mencapai tingkat pendidikan dan pelatihan ilmu PPS Betako Merpati Putih yang cukup
 - f. Menguasai permasalahan organisasi PPS Betako Merpati Putih
2. Ketentuan selengkapnya tentang persyaratan Perguruan akan diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat

Pasal 17

1. Masa bhakti Pengurus Pusat / Daerah / Cabang adalah 5 (lima) tahun sejak tanggal pengesahannya dan sesudahnya dapat dipilih kembali
2. Penentuan waktu pemilihan Kepengurusan Pusat / Daerah / Cabang dapat ditunda atau dipercepat jika diminta sedikitnya oleh 1/2 (setengah) ditambah 1 (satu) dari jumlah peserta Musyawarah yang bersangkutan secara tertulis

3. Masa bhakti Pengurus Kelompok Latihan adalah 1 (satu) tahun sejak tanggal pengesahannya dan sesudahnya dapat dipilih kembali dan jika dipandang perlu Pengurus Cabang dapat menunda atau mempercepat waktu pemilihan Pengurus Kelompok Latihan

Pasal 18

1. Sebagai mandataris Musyawarah Nasional, Pengurus Pusat bertugas dan bertanggung jawab dalam memimpin organisasi PPS Betako Merpati Putih sesuai Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PPS Betako Merpati Putih secara Garis Besar Haluan Kerja
2. Dalam rangka meluruskan dan menjaga kelancaran kerja Organisasi Perguruan, Pengurus Pusat bersama Guru Besar dapat menetapkan kebijaksanaan Perguruan yang bersifat khusus sepanjang tidak menyimpang dari Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PPS Betako Merpati Putih yang kemudian dipertanggungjawabkan dalam Musyawarah Nasional berikutnya

Pasal 19

1. Pengurus Pusat dapat mengusulkan kepada Guru Besar untuk memberikan kenaikan tingkat luar biasa kepada seorang Anggota Perguruan karena kecintaan dan loyalitasnya kepada Perguruan serta prestasinya dalam keilmuan Perguruan, sebanyak-banyaknya 2 (dua) tingkat di atas tingkat yang semula disandangnya
2. Pengurus Pusat dapat mengangkat seseorang untuk menjadi Anggota Kehormatan sesuai dengan ketentuan mengenai Anggota Kehormatan, dengan persetujuan Guru Besar

Pasal 20

1. Dewan Pembina Pusat/ Daerah/ Cabang dipimpin oleh Ketua Dewan Pembina Pusat/ Daerah / Cabang

2. Anggota Dewan Pembina Pusat / Daerah/ Cabang terdiri dari personil yang dipandang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan fungsi jabatannya
3. Susunan Dewan Pembina Pusat/ Daerah/ Cabang sedikitnya terdiri dari:
 - a. Seorang Ketua Dewan Pembina Pusat/ Daerah/ Cabang
 - b. Anggota-anggota Dewan Pembina Pusat/ Daerah/ Cabang

Pasal 21

1. Seseorang yang bukan dari Keanggotaan Perguruan yang akan diangkat menjadi Anggota Dewan Pembina Pusat dapat diberikan status Anggota Kehormatan oleh Pengurus Pusat dengan persetujuan Guru Besar sepanjang yang bersangkutan bersedia untuk mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh Pengurus Pusat
2. Seseorang yang bukan dari Keanggotaan Perguruan yang akan diangkat menjadi Anggota Dewan Pembina Daerah diusulkan oleh Pengurus Daerah kepada Pengurus Pusat untuk diberikan status Anggota Kehormatan dengan persetujuan Guru Besar sepanjang yang bersangkutan bersedia untuk mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh Pengurus Daerah yang bersangkutan
3. Seseorang yang bukan dari Keanggotaan Perguruan yang akan diangkat menjadi Anggota Dewan Pembina Daerah diusulkan oleh Pengurus Cabang dan Pengurus Daerah kepada Pengurus Pusat untuk diberikan status Anggota Kehormatan dengan persetujuan Guru Besar sepanjang yang bersangkutan bersedia untuk mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh Pengurus Cabang yang bersangkutan

Pasal 22

Persyaratan umum Dewan Pembina Pusat / Daerah / Cabang adalah sebagai berikut :

1. Mempunyai kemauan dan kemampuan dalam pembinaan, pengembangan dan pelestarian kebudayaan Nasional, khususnya Pencak Silat
2. Mempunyai kemauan dan kemampuan untuk memberikan nasihat, saran, pertimbangan dan dukungan dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pelestarian organisasi PPS Betako Merpati Putih
3. Bersedia menjadi Anggota Dewan Pembina Pusat / Daerah / Cabang

Pasal 23

1. Pengurus Pusat dengan persetujuan Guru Besar dapat membentuk lembaga pelaksana sebagai perangkat kerja Pengurus Pusat dan bertanggung jawab kepada Pengurus Pusat
2. Persyaratan dan tata cara pembentukan lembaga diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat dengan persetujuan Guru Besar

Pasal 24

1. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan Pengurus dan Anggota, Pengurus Pusat dapat mendorong berdirinya koperasi PPS Betako Merpati Putih dan Badan Usaha Lainnya
2. Dalam pelaksanaan usahanya Koperasi PPS Betako Merpati Putih bekerjasama dengan Pengurus Pusat beserta seluruh jajaran Organisasinya sepanjang kegiatan usaha yang dikerjasamakan dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak

Pasal 25

Dalam rangka usaha memelihara dan meningkatkan hubungan solidaritas antar anggota, serta untuk membina dan memelihara hubungan kerjasama dengan organisasi lain, dengan masyarakat luas dan Pemerintah maka Pengurus Pusat dapat menerbitkan Media Komunikasi.

Pasal 26

Ketentuan selengkapnya tentang organisasi PPS Betako Merpati Putih diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat dengan persetujuan Guru Besar yang isinya dijiwai oleh Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga

BAB -VI

KEANGGOTAAN

Pasal 27

Syarat dan tata guna cara pengesahan keanggotaan dalam PPS Betako Merpati Putih adalah sebagai berikut :

1. Anggota Perguruan :

- a. Memenuhi persyaratan Calon Anggota
- b. Lulus dalam ujian pembajaan diri pada Tingkat Dasar I (Tingkat Dasar Satu)
- c. Disahkan oleh Pengurus Cabang

2. Calon Anggota :

- a. Memenuhi persyaratan menjadi calon Anggota sebagaimana yang ditetapkan oleh Pengurus Pusat
- b. Mengikuti seleksi penerimaan dan dinyatakan lulus dalam seleksi penerimaan tersebut

3. Warga :

Syarat dan tata cara pengesahan Warga diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat bersama Dewan Guru

4. Anggota Kehormatan :

- a. Memenuhi persyaratan pendaftaran menjadi Anggota Kehormatan

- b. Dapat merupakan usulan dari Guru Besar / Pengurus Pusat /
Pengurus Daerah / Pengurus Cabang
- c. Dinyatakan sah menjadi Anggota Kehormatan oleh Pengurus P-usat
dengan persetujuan Guru Besar

Pasal 28

Keanggotaan dalam PPS Betako Merpati Putih berakhir karena :

1. Meninggal dunia
2. Diberhentikan oleh Pengurus Pusat karena :
 - a. Menyatakan dengan tegas secara tertulis pengunduran dirinya
sebagai Anggota kepada Pengurus Kelompok Latihan, Pengurus
Cabang, Pengurus Daerah dan Pengurus Pusat
 - b. Tidak mematuhi tentang pendaftaran ulang yang ditetapkan oleh
Pengurus Pusat sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. Diberhentikan dengan tidak hormat oleh Pengurus Pusat karena yang
bersangkutan terbukti melakukan pelanggaran berat atas ketentuan
dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, serta peraturan-
peraturan dan tata tertib lainnya Ketentuan selengkapnya tentang
keanggotaan akan diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat

BAB VII

MUSYAWARAH DAN RAPAT

Pasal 29

1. Musyawarah Nasional / Daerah / Cabang dianggap sah apabila dihadiri oleh paling sedikit $\frac{2}{3}$ (dua per tiga) dari jumlah peserta Musyawarah yang bersangkutan
2. Jika quorum tidak tercapai maka Musyawarah Nasional / Daerah / Cabang ditangguhkan sampai jangka waktu tertentu berdasarkan keputusan Pimpinan Sidang yang disetujui oleh lebih dari $\frac{1}{2}$ (setengah) jumlah Peserta Musyawarah yang hadir pada saat tersebut
3. Jika pada batas waktu tersebut quorum tidak tercapai maka Musyawarah Nasional / Daerah / Cabang dapat mengambil keputusan yang sah

Pasal 30

1. Musyawarah Nasional / Daerah / Cabang diselenggarakan dengan cara musyawarah untuk mufakat
2. Jika mufakat tidak tercapai maka keputusan Musyawarah Nasional / Daerah / Cabang diambil dengan cara Pemungutan Suara

Pasal 31

1. Di luar Musyawarah Nasional / Daerah / Cabang dapat diadakan Musyawarah Luar Biasa pada tingkat Nasional / Daerah / Cabang
2. Musyawarah Nasional Luar Biasa diselenggarakan oleh Pengurus Pusat atas usul Pewaris atau Guru Besar yang disetujui oleh Pewaris, yang

didukung oleh lebih dari $\frac{1}{2}$ (setengah) jumlah Pengurus Daerah dan Pengurus Cabang

3. Musyawarah Daerah Luar Biasa diselenggarakan oleh Pengurus Daerah atas permintaan Pengurus Pusat dengan persetujuan oleh lebih dari $\frac{1}{2}$ (setengah) jumlah Pengurus Cabang dari Daerah yang bersangkutan atau atas permintaan lebih dari $\frac{1}{2}$ (setengah) jumlah Pengurus Cabang dari daerah yang bersangkutan dengan persetujuan Pengurus Pusat.
4. Musyawarah Cabang Luar Biasa diselenggarakan oleh Pengurus Cabang atas permintaan Pengurus Pusat dengan persetujuan Pengurus Daerah atau atas permintaan Pengurus Daerah dengan persetujuan Pengurus Pusat atau atas permintaan lebih dari $\frac{1}{2}$ (setengah) jumlah Kelompok Latihan dari Cabang yang bersangkutan dengan persetujuan Pengurus Daerah dan Pengurus Pusat
5. Musyawarah Luar Biasa ini diselenggarakan dengan cara musyawarah untuk mufakat
6. Jika mufakat tidak tercapai maka keputusan musyawarah diambil dengan cara pemungutan suara

Pasal 32

Pewaris, Guru Besar, Dewan Guru, Pengurus Pusat, Pengurus Daerah, Pengurus Cabang dan Pengurus Kelompok Latihan, masing-masing dinilai sebagai kesatuan yang utuh, yang masing-masing mempunyai 1 (satu) hak suara dalam Musyawarah yang diikutinya.

Pasal 33

1. Rapat Anggota Perguruan dari suatu Kelompok Latihan yang diikuti oleh :
 - a. Pengurus Kelompok Latihan
 - b. Anggota Perguruan yang masih terdaftar pada Kelompok Latihan yang bersangkutan
 - c. Perwakilan Pengurus Cabang sebagai Peninjau
2. Rapat Anggota Perguruan dipimpin oleh Ketua Pengurus Kelompok Latihan yang bersangkutan atau Anggota Pengurus yang mendapat mandat dari Ketua Pengurus Kelompok Latihan
3. Rapat Anggota Perguruan wajib diselenggarakan sedikitnya sekali dalam 1 (satu) setahun
4. Maksud dan tujuan Rapat Anggota Perguruan adalah untuk mengumpulkan saran dan pandangan Anggota tentang organisasi PPS Betako Merpati Putih, khususnya organisasi Kelompok Latihan yang bersangkutan serta pemilihan Pengurus

Pasal 34

1. Ketentuan tentang Rapat Warga a~an diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat yang dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan
2. Ketentuan selengkapnya tentang Musyawarah dan Rapat akan diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat

BAB VIII
PENDIDIKAN DAN LATIHAN

Pasal 35

Materi pokok Pendidikan dan Latihan untuk Anggota Perguruan adalah Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih.

Pasal 36

1. Pendidikan dan Latihan untuk Anggota Perguruan dalam PPS Betako Merpati Putih terdiri dari :
 - a. Pendidikan dan Latihan Ilmu Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih
 - b. Pendidikan dan Latihan dalam rangka pembentukan jatidiri Pesilat
 - c. Pendidikan dan Latihan lainnya sesuai ketentuan yang diatur oleh Pengurus Pusat
2. Program Pendidikan dan Latihan Pencak Silat dibagi dalam kelompok usia dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Program Pendidikan dan Latihan Tata Gerak untuk kelompok usia 8 sampai dengan 13 tahun
 - b. Program Pendidikan dan Latihan Pencak Silat seutuhnya untuk kelompok usia 14 ke atas
 - c. Program Pendidikan dan Latihan Pendidikan Pencak Silat khusus kelompok usia Manula
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai Program Pendidikan dan Latihan diatur lebih lanjut oleh Dewan Guru bersama Pengurus Pusat

Pasal 37

1. Pengurus Pusat melaksanakan Penataran Pelatihan Nasional yang diikuti oleh utusan Pengurus Daerah dan utusan Pengurus Cabang sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Pengurus Pusat bersama Dewan Guru
2. Pengurus Pusat melaksanakan Pendidikan Dasar Kepemimpinan dan Organisasi yang diikuti oleh utusan Pengurus Daerah dan utusan Pengurus Cabang sesuai ketentuan yang diatur oleh Pengurus Pusat

Pasal 38

Tingkatan Pendidikan dan Latihan Pencak Silat dalam PPS Betako Merpati Putih sesuai dengan tingkatan terendah hingga tingkatan tertinggi yaitu Tingkat Dasar Satu, Tingkat Dasar Dua, Tingkat Balik Satu, Tingkat Balik Dua, Tingkat Kombinasi Satu, Tingkat Kombinasi Dua, Tingkat Khusus Satu, Tingkat Khusus Dua, Tingkat Khusus Tiga, Tingkat Kesegaran, Tingkat Inti Satu dan Tingkat Inti Dua.

Pasal 39

1. Jangka waktu Pendidikan dan Latihan untuk setiap Tingkatan diatur lebih lanjut oleh Dewan Guru bersama Pengurus Pusat
2. Sebelum memasuki tingkatan tertentu anggota dapat dikenakan masa pengabdian dan pendalaman sesuai ketentuan yang diatur oleh Dewan Guru bersama Pengurus Pusat
3. Materi serta program Pendidikan dan Latihan untuk setiap tingkat sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Dewan Guru bersama Pengurus Pusat
4. Ketentuan mengenai Ujian Kenaikan Tingkat diatur lebih lanjut oleh Dewan Guru bersama Pengurus Pusat

Pasal 40

1. Pelatih dan Anggota Perguruan yang memiliki Sertifikat Pelatih dan mendapat wewenang dari Pengurus Cabang untuk melaksanakan Pendidikan dan Latihan serta bertanggung jawab penuh atas kualitas keilmuan dan karakter para siswanya kepada Pengurus Cabang
2. Asisten pelatih adalah Anggota Perguruan yang memiliki Sertifikat Asisten Pelatih dan mendapat wewenang dari Pengurus Cabang untuk membantu Pelatih dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Asisten Pelatih membantu Pelatih dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di suatu Kelompok Latihan
 - b. Asisten Pelatih dapat menggantikan tugas Pelatih atas ijin Pelatih yang bersangkutan
 - c. Asisten Pelatih bertanggung jawab kepada Pelatih
 - d. Asisten Pelatih sedikitnya telah mencapai jenjang tingkatan 2 (dua) tingkat di atas siswa yang dilatihnya

Pasal 41

1. Persyaratan untuk Pelatih / Asisten Pelatih adalah sebagai berikut :
 - a. Mempunyai kemauan dan kemampuan menghayati dan mengamalkan Tri Prasetya
 - b. Mempunyai kemauan dan kemampuan mematuhi dan menegakkan disiplin Perguruan
 - c. Mempunyai kemauan dan kemampuan berorganisasi

- d. Mempunyai latar belakang pendidikan formal
 - e. Telah mencapai tingkatan Pendidikan dan Latihan Ilmu Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih yang cukup dikuasainya dengan baik
 - f. Tidak menjadi anggota organisasi beladiri lain
 - g. Menguasai permasalahan organisasi PPS Betako Merpati Putih
 - h. Mempunyai kemauan dan kemampuan melaksanakan Pendidikan dan Latihan sesuai ketentuan yang berlaku
 - i. Lulus dalam Penataran Pelatih / Asisten Pelatih
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan penilaian Pelatih / Asisten Pelatih diatur oleh Dewan Guru bersama Pengurus Pusat

Pasal 42

- 1. Penataran Pelatih / Asisten Pelatih diselenggarakan sedikitnya sekali dalam 1 (satu) tahun
- 2. Jumlah dan mutu Pelatih / Asisten Pelatih menjadi tanggung jawab Pengurus Pusat bersama Dewan Guru
- 3. Ketentuan selengkapnya tentang Penataran Pelatih / Asisten Pelatih diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat bersama Dewan Guru

Pasal 43

Untuk melengkapi ketentuan mengenai Program Pendidikan dan Latihan, Pengurus Pusat bersama Dewan Guru mengeluarkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Ketentuan mengenai Pertandingan
2. Ketentuan mengenai Wasit, Juri, Dewan Hakim, Pimpinan Pertandingan serta Delegasi Teknik
3. Ketentuan mengenai Pembinaan Atlit

Pasal 44

1. Dalam rangka pengabdian masyarakat yang memanfaatkan ilmu Perguruan untuk kepentingan yang lebih luas, Pengurus Pusat melaksanakan Program-Program Pengabdian sebagai berikut :
 - a. Program Kebugaran
 - b. Program Pembinaan Tuna Netra
 - c. Program Pembinaan untuk penyandang cacat lainnya
 - d. Program Penyembuhan
 - e. Program-program lainnya sesuai ketentuain yang diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat bersama Dewan Guru
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai program pengabdian masyarakat diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat bersama Dewan Guru

Pasal 45

Ketentuan selengkapnya tentang Pendidikan dan Latihan termasuk syarat dan tata cara pertandingan akan diatur bersama oleh Pengurus Pusat bersama Dewan Guru

BAB IX
Pasal 46
DISIPLIN

1. Tujuan dilaksanakannya disiplin dalam organisasi Perguruan adalah agar terwujudnya kepatuhan terhadap Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta peraturan-peraturan dan tata tertib lainnya
2. Untuk mencapai tujuan itu maka disusun tata tertib beserta sanksi-sanksinya yang wajib ditaati baik oleh Anggota Perguruan, Anggota Kehormatan, Calon Anggota, Warga, Pelatih / Asisten Pelatih, Pengurus Pusat, Daerah, Cabang dan Kelompok Latihan

Pasal 47

1. Sanksi adalah tindakan sesuai ketetapan yang dapat dikenakan oleh yang berwenang kepada seseorang karena pelanggaran yang dilakukan terhadap Anggaran Dasar / Anggaran Rumah Tangga / Peraturan-peraturan / Tata Tertib Lainnya
2. Jenis-jenis Sanksi adalah sebagai berikut :
 - a. Sanksi Fisik yang bersifat membangun
 - b. Teguran / peringatan lisan
 - c. Teguran / peringatan tertulis
 - d. Skorsing
 - e. Pemecatan
3. Jenis sanksi yang akan dikenakan terhadap pelanggar adalah tergantung kepada berat atau ringannya pelanggaran tersebut

Pasal 48

1. Pelanggaran yang dapat dianggap sebagai pelanggaran berat dan dapat dikenakan sanksi pemecatan oleh Pengurus Pusat antara lain terdiri dari :
 - a. Melakukan perbuatan yang menyalahgunakan organisasi untuk kepentingan pribadi yang membahayakan / merugikan organisasi
 - b. Memecah belah organisasi dengan dalih apapun
 - c. Membawa organisasi ke jalan yang melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku
 - d. Melakukan perbuatan yang mencemarkan keluhuran dan nama baik Perguruan
 - e. Menyelewengkan uang / kekayaan organisasi untuk kepentingan pribadi
2. Sanksi pemecatan hanya dapat dikeluarkan oleh Pengurus Pusat dengan memperhatikan laporan dari Pengurus Daerah dan Pengurus Cabang serta hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengurus Pusat

Pasal 49

Ketentuan selengkapnya tentang disiplin dalam organisasi PPS Betako Merpati Putih, diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat

BAB X

KEUANGAN DAN KEKAYAAN

Pasal 50

1. Sumber keuangan organisasi PPS Betako Merpati Putih terdiri dari uang pangkal, uang iuran, sumbangan yang sah dan tidak mengikat serta usaha-usaha yang sah dan tidak melanggar ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang berlaku
2. Segala tindakan untuk menghasilkan dana di luar uang pangkal dan uang iuran yang dilakukan oleh Pengurus Daerah / Cabang / Kelompok Latihan harus seijin Pengurus yang di atasnya .
3. Pengurus Pusat / Daerah / Cabang wajib memberikan laporan keuangan secara berkala

Pasal 51

1. Setiap Anggota Perguruan / Calon Anggota mempunyai kewajiban untuk membayar Uang Pangkal dan Uang Iuran
2. Pengurus Pusat menetapkan besarnya Uang Pangkal dan Uang Iuran dengan memperhatikan pendapat dan saran Pengurus Daerah dan Pengurus Cabang
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban keuangan diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat

Pasal 52

1. Seluruh dana yang diperoleh harus dipergunakan sebaik-baiknya untuk kelangsungan hidup Perguruan dan harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai tingkatan organisasi dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Penggunaan dana harus diprioritaskan bagi kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan organisasi Perguruan
3. Pengurus Pusat dengan persetujuan Pewaris, Guru Besar, Dewan Guru dan Pengurus Daerah menetapkan besarnya prosentase bagian dana untuk setiap tingkatan organisasi serta untuk pelatih

Pasal 53

1. Pewaris berhak membentuk Tim Audit Internal yang memeriksa pertanggung jawaban keuangan Pengurus Pusat dan bilamana perlu dapat menggunakan jasa Akuntan Publik
2. Pengurus Pusat berwenang membentuk Tim Audit Internal untuk memeriksa pertanggung jawaban keuangan unit-unit kegiatan Pengurus Pusat dan pertanggung jawaban Pengurus Daerah dan bilamana perlu dapat menggunakan jasa Akuntan Publik
3. Pengurus Daerah berwenang membantuk Tim Audit Internal untuk memeriksa pertanggung jawaban keuangan Pengurus Cabang dan bilamana perlu dapat menggunakan jasa Akuntan Publik

Pasal 54

Ketentuan selanjutnya tentang keuangan dan kekayaan organisasi PPS Betako Merpati Putih akan diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga

BAB XI

PERUBAHAN ANGGARAN DASAR DAN ANGGARAN RUMAH TANGGA

Pasal 55

Perubahan Anggaran Rumah Tangga ini hanya dapat dilakukan oleh Musyawarah Nasional

BAB XII

PENUTUP

Pasal 56

Hal-hal yang belum diatur dalam Anggaran Rumah Tangga ini akan diatur lebih lanjut oleh Pengurus Pusat bersama Guru Besar atau Dewan Guru sepanjang tidak menyimpang dari Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga ini